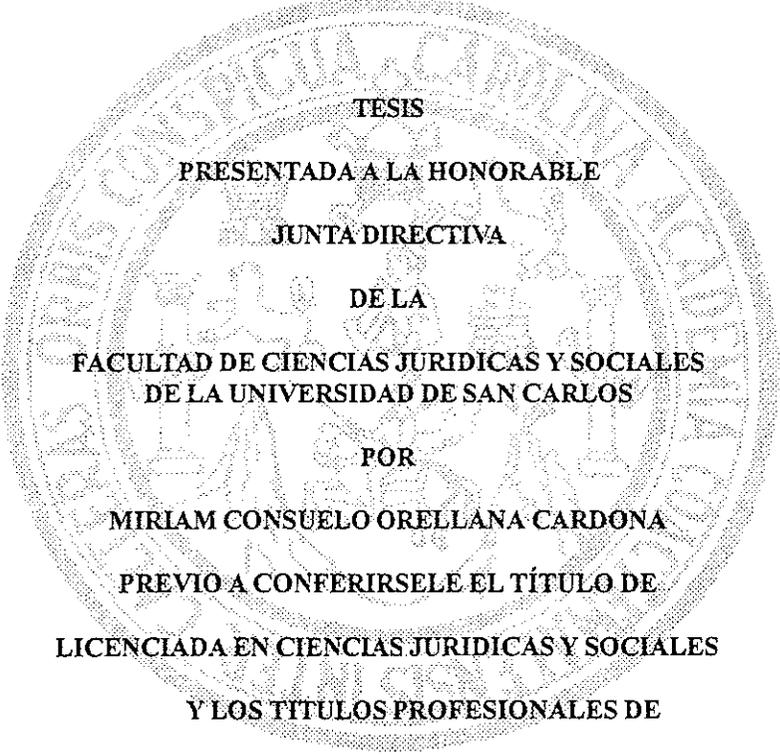


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROBLEMAS QUE SE GENERAN POR LA CONFUSION  
INTERPRETATIVA ENTRE CONTRATO PARA OBRA  
DETERMINADA LABORAL Y EL CONTRATO DE OBRA CIVIL



TESIS  
PRESENTADA A LA HONORABLE  
JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
POR  
MIRIAM CONSUELO ORELLANA CARDONA  
PREVIO A CONFERIRSELE EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
Y LOS TITULOS PROFESIONALES DE  
ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, AGOSTO DE 1,999



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

<b>DECANO:</b>	<b>Lic. José Francisco De Mata Vela</b>
<b>VOCAL I:</b>	<b>Lic. Saulo De León Estrada</b>
<b>VOCAL II:</b>	<b>Lic. José Roberto Mena Izeppi</b>
<b>VOCAL III:</b>	<b>Lic. William René Méndez</b>
<b>VOCAL VI:</b>	<b>Ing. José Samuel Pereda Saca</b>
<b>VOCAL V:</b>	<b>Br. José Francisco Peláez Cordón</b>
<b>SECRETARIO:</b>	<b>Lic. Héctor Aníbal De León Velasco</b>

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

<b>Primera Fase:</b>	
<b>Presidente:</b>	<b>Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Lic. José Víctor Taracena Alvarez</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic. César Augusto Morales Morales</b>

<b>Segunda Fase:</b>	
<b>Presidente:</b>	<b>Lic. Luis César López Permouth</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez</b>

: "Únicamente el autor es 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).



ic. *Gustavo Bonilla*  
ABOGADO Y NOTARIO

17/7/99



Guatemala, 23 de Julio de 1999 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES SECRETARIA

Licenciado:  
José Francisco de Mata Vela,  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria Zona doce.

26 JUL. 1999  
RECEBIDO  
Hores: *12:35*  
Oficial: *[Signature]*

De conformidad con la providencia de fecha veinticuatro de Junio del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Asesor de tesis procedí a Asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller MIRELAM CONSUELO ORELLANA CARDONA, la cual se denominó "PROBLEMAS QUE SE GENERAN POR LA CONFUSION INTERPRETATIVA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA LABORAL Y EL CONTRATO DE OBRA CIVIL".

El trabajo de tesis que presenta la Bachiller aborda un tema muy importante como lo es el contrato de trabajo para obra determinada Laboral y el contrato de obra civil, puntualizando las diferencias de cada uno de dichos contratos.

También se aborda en el relacionado trabajo algunas generalidades en cuanto a la simulación del contrato civil, abarcando con detalle y propiedad todo lo que al respecto regula nuestra legislación civil, así mismo analiza lo referente a la Nulidad del contrato de trabajo y los efectos Jurídicos de la simulación del Contrato de Trabajo.

Se puede establecer como consecuencia del trabajo de tesis realizado importantes conclusiones a las que arriba la Bachiller Orellana Cardona, como el hecho de que no puede haber confusión entre el contrato de obra civil y el contrato de obra laboral y que la nulidad hecha valer dentro del contrato de trabajo, suprime los efectos de las condiciones de contratación que por abajo de los mínimos se hayan pactado y se entienden insertas en forma automática las condiciones mínimas establecidas en la ley.

Otro de los aspectos muy importantes que la sustentante aporta con su trabajo de tesis, es lo relativo a que de acuerdo al contrato de obra civil el principio de la autonomía de la voluntad se encuentra liberado, mientras que en el contrato de obra laboral dicho principio se encuentra restringido, afirmación última que se encuentra fundamentada en la característica ideológica que inspira a nuestra legislación laboral relativa a que las normas contenidas en nuestra legislación laboral son normas necesarias e imperativas o sea de aplicación forzosa en consecuencia al momento de la contratación laboral, las partes tienen que hacerlo bajo las condiciones mínimas e irrenunciables establecidas en la Ley.

Por lo antes acotado y tomando en cuenta los demás tópicos abordados dentro del trabajo de tesis que presenta la Bachiller Orellana Cardona y por el hecho de que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los

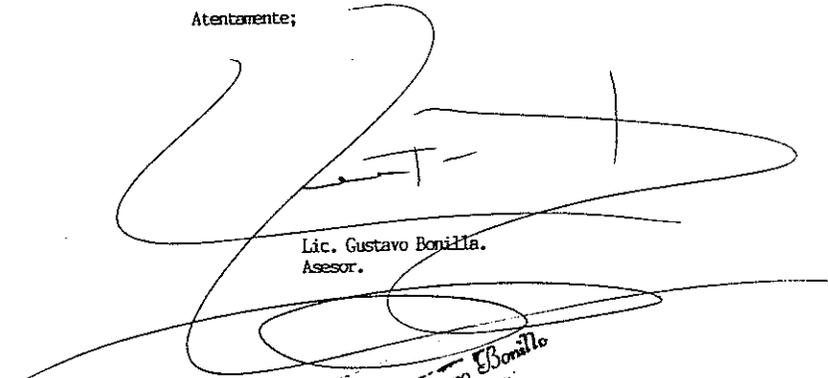
6a. CALLE 4-17, ZONA 1  
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210  
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2695

*ic. Gustavo Bonilla*  
ABOGADO Y NOTARIO



Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPDNO que el mismo debe ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente, previa opinión del Revisor de Tesis que le sea designado.

Atentamente;



Lic. Gustavo Bonilla.  
Asesor.

Lic. Gustavo Bonilla  
ABOGADO Y NOTARIO

---

6a. CALLE 4-17, ZONA 1  
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210  
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2695



CABLOS

A

ENCIAS  
HALES  
Zona 12  
érica



ANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
ALES. Guatemala, dos de agosto de mil novecientos noventa y

amente, pase al LIC. CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ  
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller MIRIAM  
SUELO ORELLANA CARDONA y en su oportunidad emita el  
nen correspondiente.



**Lic. Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



3465-99

Guatemala, agosto 10 de 1999.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

11 AGO 1999

**RECIBIDO**

Horas: 12 Minutos  
Oficial: [Signature]

Licenciado  
José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha dos de agosto de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller MIRIAM CONSUELO ORELLANA CARDONA, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación « PROBLEMAS QUE SE GENERAN POR LA CONFUSION INTERPRETATIVA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA LABORAL Y EL CONTRATO DE OBRA CIVIL ».

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Orellana Cardona, puede concluirse en que el

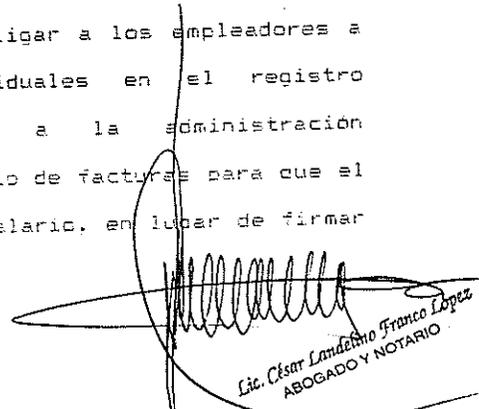
[Signature]  
Lic. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

**Ar Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y que el tema que aborda es de mucha importancia en virtud de la problemática que siempre ha planteado la deliberada confusión que aducen los empleadores existe entre el contrato de obra determinada en la legislación laboral y el contrato de obra civil. Al respecto es importante recordar que la confusión argumentada por los empleadores se ha dado siempre con el objeto de evadir las responsabilidades que originan para éstos el contrato de obra determinada, pues especialmente en el ramo de albañilería o en el de trabajo a domicilio, se argumenta posteriormente a haber iniciado la relación de orden laboral, por los empleadores, que no se trata de un contrato de trabajo, pues no ha habido relación de subordinación entre ellos y las personas que prestan el servicio, trabajan con bienes y capitales propios, no obstante en la práctica se pueden constatar prácticas emprendidas actualmente por los empleadores que van dirigidas a obligar a los empleadores a inscribirse como empresas individuales en el registro correspondiente hasta solicitar a la administración tributaria que les autorice talonario de facturas para que el trabajador cada mes que recibe su salario, en lugar de firmar

  
Lic. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

# Landelino Franco López

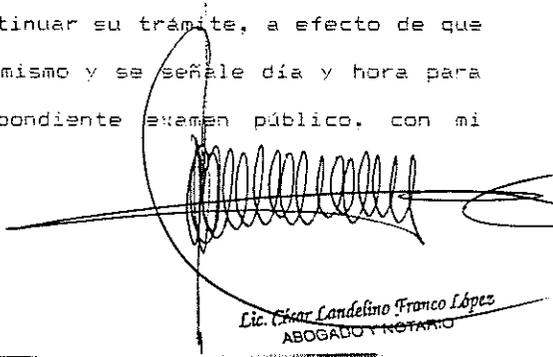
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



una planilla o nómina de sueldos, extienda una factura y con esto aparezca desvirtuado el contrato de obra determinada.

Por lo anterior, es que estimo que la puntualización que hace la sustentante sobre las diferencias entre un contrato y otro aclaran de una vez por todas esa malintencionada confusión que se dice por parte de los patronos existe entre ambas figuras, pues basta con leer que elementos corresponden a un contrato y otro, y establecer la naturaleza jurídica que corresponde a cada uno para concluir en que no hay tal confusión y que lo que sí se ha dado en la práctica es el encubrimiento de contratos de obra determinada con contratos de obra civil.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Jrellana Cardona, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi VICTAMEN FAVORABLE.

  
Lic. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
GUATEMALA



DE CIENCIAS  
Y SOCIALES  
Secretaría, Zona 12  
Centroamérica



*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala. dieciocho de agosto de mil novecientos noventa  
y nueve.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del  
trabajo de tesis de la bachiller MIRIAM CONSUELO ORELLANA  
CARDONA intitulado "PROBLEMAS QUE SE GENERAN POR LA  
CONFUSION INTERPRETATIVA ENTRE CONTRATO PARA  
OBRA DETERMINADA LABORAL Y EL CONTRATO DE OBRA  
CIVIL". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y  
Público de Tesis.

AL HI.



*DEDICATORIA:*

*A DIOS:* Por concederme el don de la vida y quien a guiado mi caminar dandome sabiduria y fortaleza, permitiendome llegar a este feliz momento.

*A MIS PADRES :* José Raquel y Blanca Oralia, con amor, respeto y agradecimiento infinito, por sus sacrificios y apoyo incondicional en la lucha por alcanzar mis metas.

*A MIS HERMANOS:* Mirna Isabel, José Raquel, Williams Isnel, Eyda Noemi, Deicy Mariela, Hector Fernando Y Elmer Ronaldo, gracias por sus consejos y apoyo, especialmente por compartir conmigo mis triunfos y mis desaciertos.

*A MIS SOBRIHITOS:* Karol Julissa y José Roberto, con cariño.

*A LA CLASE OBRERA GUATEMALTECA:*

*A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE  
A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.*

INDICE  
INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO TEORICO O CONCEPTUAL

A. CONTRATO DE TRABAJO

1. Definición
2. Naturaleza Jurídica
3. Clasificación
4. Regulación legal

B. CONTRATO DE OBRA O EMPRESA CIVIL

1. Definición
2. Naturaleza Jurídica
3. Regulación legal

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA LABORAL Y DEL CONTRATO DE OBRA CIVIL

1. Arrendamiento de cosas (locatio conductio rerum)
2. Arrendamiento de obra (locatio operis)
3. Arrendamiento de servicios (locati operarum)
4. Origen del contrato de trabajo.

## CAPITULO III

### ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE DISTINCIÓN ENTRE EL CONTRATO DE OBRA LABORAL Y EL CONTRATO DE OBRA CIVIL

1. De la locación de servicio
2. De la locación de obra
3. La nulidad del contrato civil
4. La simulación del contrato civil
5. La nulidad del contrato de trabajo
6. Restricciones del principio de la autonomía de la

voluntad.

7. De la nulidad de los contratos de trabajo
8. De la limitación del principio de la autonomía de la voluntad en materia laboral.

#### CAPITULO IV

##### DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN PARTICULAR

1. Definición
2. Elementos del contrato individual de trabajo
3. Perfeccionamiento del contrato
4. Alteración de las condiciones de trabajo
5. Condiciones o elementos de la prestación de los servicios
6. Indeterminación de los servicios
7. Inclusión de garantías y derechos
8. Sustitución patronal
9. Clasificación del contrato individual de trabajo
10. Indefinitividad de los contratos de trabajo
11. Clasificación de los contratos individuales de

trabajo.

12. La plena prueba del contrato

13. La capacidad en el contrato de trabajo.

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

A lo largo del tiempo, siempre ha existido problema con la presunta confusión que el patrono aduce tener en relación al contrato de obra laboral con el contrato de obra civil, esta presunta confusión en realidad es inexistente y responde al deseo de los empleadores de simular contratos civiles cuando en realidad se trata de verdaderos contratos de trabajo. No obstante y a que como autora de este trabajo de tesis, he sostenido y sostengo que no existe tal confusión entre un contrato y el otro, porque los elementos y naturaleza de ambos son absolutamente diferentes, y porque dentro del contrato de trabajo, la existencia del principio de subordinación genera la obligada relación de trabajo, y porque además la restricción al principio de la autonomía de la voluntad impide la libertad de contratación decidí en su momento elaborar un trabajo de tesis, que como el presente tiene como propósito fundamental analizar la naturaleza y elementos de ambos contratos para establecer una clara y absoluta distinción que no deje margen de duda alguno en cuanto a que un contrato puede confundirse con el otro, lo que considero en forma humilde se logra con el contenido de esta investigación que sobre todo será de utilidad para los estudiosos del derecho y para aquellos abogados que se desempeñan en el oficio del juez, y que muchas veces se ven en la

necesidad de consultar documentos prácticos, que como el presente aclaren temas de presunta confusión. Por todo lo anterior considero que mi aportación, aunque humilde resultará importante a beneficio de nuestra casa de estudios.

En cuanto al contenido del presente trabajo de tesis, se distribuye en cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido a establecer el marco teórico y conceptual, tanto del contrato de trabajo, como del contrato de obra o empresa; un segundo capítulo que pretende describir los antecedentes históricos del contrato para obra determinada laboral y del contrato de obra civil; un tercer capítulo cuyo objeto es destacar los elementos fundamentales de distinción entre el contrato de obra laboral y el contrato de obra civil; y finalmente un cuarto y último capítulo, cuyo objeto es describir el contrato de trabajo en particular.

MIRIAM CONSUELO ORELLANA CARDONA

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

#### . EL CONTRATO DE TRABAJO

##### . DEFINICION:

El contrato de trabajo, es la institución que de manera especial se ocupa de la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, o lo que es lo mismo origina preferentemente la relación o vínculo de trabajo. De ahí la extensión que en los textos de la materia se le dedican al mismo, dotándolo de una autonomía peculiar frente a las figuras contractuales privatistas, con las que durante mucho tiempo se le identificó.

La mayoría de los tratadistas al elaborar sus definiciones, luego de haber estudiado la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y

de haber determinado los elementos que a su criterio lo configuran coinciden esencialmente en su contenido, algunas de estas definiciones serán expuestas a continuación:

El Contrato de Trabajo, según Ernesto Krotoschin "Es un acuerdo entre dos personas una de ellas (trabajador), la otra (empleador) física o jurídica, cuyo objeto es la prestación del trabajo previa incorporación del trabajador a la empresa u otra unidad de carácter no comercial o industrial, regularmente contra el pago de una remuneración, y que implica deberes atinentes a la persona del trabajador." Aclarando el autor que de este modo solo se comprenden los servicios prestados en relación de dependencia con el empleador, pues el trabajo que se presta en forma independiente, no es objeto del contrato de trabajo.<sup>1</sup>

El tratadista Guillermo Cabanellas define en su obra "Diccionario de Derecho Usual", el contrato de trabajo como: "Aquel que

---

<sup>1</sup> Krotoschin, Ernesto. "Instituciones del Derecho del Trabajo", 2a. Edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1965. Pág. 378

tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean, industriales, mercantiles o agrícolas". agregando que en forma técnica cabe definirlo como "El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por ello una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra."2

Francisco de Ferrari en su obra Derecho del Trabajo, define el Contrato de Trabajo como: "Aquel por el cual una persona se obliga a trabajar, por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus ordenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero".3

El Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, en el artículo 18 se define el contrato individual de trabajo,

---

2 Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, 11a. Edición, Editorial Heliasta, S.L.R.

3 De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen II 2a. Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1969. Pág. 73

como: "El vinculo economico-juridico 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 ultima, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

De las definiciones apuntadas, considero la mas apropiada la que establece el Código de Trabajo, pues esta contiene los elementos propios o determinantes del contrato de trabajo. Si éstos elementos se dan en la relación economico-juridica, se está frente a un Contrato de Trabajo, aún cuando no se haya nominado o se le haya dado otro nombre a la misma. Estos elementos son:

1. Tiene carácter económico;
2. El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente;
3. Debe existir subordinación o dependencia entre quien presta el servicio y quien lo disfruta o utiliza;
4. Debe existir una retribución o salario como contraprestación; al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de

trabajo.

Además se puede deducir de las definiciones ya apuntadas, que lo que el trabajador pone a disposición del patrono es su actividad (prestar un servicio o ejecutar una obra). Para poder configurar el contrato de trabajo o relación laboral, no es relevante el hecho de que sea continuo o no, pues esto solo repercute en la estabilidad del trabajador en su empleo y no por ello dejaría de ser un contrato de trabajo, por el solo hecho de ser discontinuo.

) **CARACTERISTICAS JURIDICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

Las características jurídicas del Contrato de Trabajo, surgen de la clasificación de los contratos formulados por el Derecho Civil; lo cual no siempre produce consecuencias felices, pues muchas veces estos malos propósitos del legislador son utilizados para simular relaciones laborales con características del Derecho Civil, lo cual viene en detrimento de los intereses de la clase trabajadora, pues en el derecho Civil se pierden los logros alcanzados por el Derecho Laboral.

Entre las características jurídicas del contrato de trabajo se puede mencionar:

**a) ES CONSENSUAL:**

Porque debe existir el consentimiento de ambas partes contratantes; al respecto el artículo 19 de nuestro código de trabajo indica que para que se perfeccione el Contrato de trabajo basta con que se inicie la prestación de los servicios y de la ejecución de la obra; cual quiere decir que nuestra legislación no contempla el consentimiento como requisito esencial del contrato de trabajo.

**b) ES BILATERAL:**

Porque existen obligaciones recíprocas para ambas partes individualmente consideradas.

**c) ES ONEROSO:**

Por la contraprestación recíproca que se da, por una parte, por los servicios o fuerza de trabajo del empleado y por otra, el salario que retribuye el empleador.

**d) ES COMMUTATIVO:**

Ya que ambas partes que forman la relación, determinan de antemano los intereses y beneficios que obtienen.

**e) ES PERSONAL:**

Pues debe ser realizado por la parte obligada; en este caso el trabajador.

**f) ES DE TRACTO SUCESIVO:**

Debido a que las obligaciones contratadas no se terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo; existiendo excepciones como lo es el Contrato a Plazo Fijo y para Obra Determinada.

**g) ES PRINCIPAL:**

Porque no depende de otro para su perfeccionamiento y subsiste por si mismo.

En cuanto a la solemnidad, esta no es una característica

inherente a este tipo de contrato; porque este existe aun cuando se haya convenido la prestación del servicio en forma verbal y se perfecciona por el solo hecho de la prestación del servicio, tal como lo establece el articulo 19 de nuestro código de trabajo.

### 3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El connotado escritor Guillermo Cabanellas, establece que: "Es frecuente clasificar los elementos del contrato y en general del acto jurídico, en esenciales, naturales o accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse; naturales, los que acompañan al contrato, salvo excluirlos las parte; y accidentales, los que solo existen cuando los interesados los determinan expresamente".<sup>4</sup>

Refiere el autor antes mencionado que: "Los elementos esenciales se dividen en comunes, especiales y particulares o

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. "Contrato de Trabajo", Part General, Buenos Aires, Argentina. Bibliografía OMEBA, 1963 Volumen 1. Pag. 127.

especialísimos. En el contrato de trabajo constituyen elementos esenciales comunes el consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa".<sup>5</sup>

Entre los elementos esenciales comunes del contrato de trabajo como relación jurídica, que presuponen su formación y validez se pueden mencionar los siguientes: Capacidad, consentimiento, objeto y causa; siendo los dos primeros los que presentan una marcada diferencia con el derecho común.

### 3.1 LA CAPACIDAD:

Es la facultad que tiene toda persona para poder ser sujeto de derechos y obligaciones; en una forma técnica, se le denomina capacidad jurídica. Esta se divide en capacidad de derecho o de goce y en capacidad de obrar o de ejercicio. La capacidad de derecho es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y poder contraer obligaciones, no se puede privar a ninguna persona de ella

---

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. Opus Cit. Pag. 187.

pues al hacerlo significaría desconocer la personalidad jurídica. La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que tiene toda persona de ejercitar sus derechos; ésta puede negarse a determinadas personas y está basada en el pleno disfrute de la conciencia y voluntad, características que no todas las personas poseen. El hecho de privar o limitar la capacidad de ejercicio no significa que se afecte el goce de los derechos de la persona, por cuanto la ley le reconoce al incapaz la facultad de nombrar un representante legal para ejercitar sus derechos (art. 14 del Código Civil, Decreto Ley 106).

La capacidad para el ejercicio de los derechos en nuestro medio se adquiere por la mayoría de edad, es decir a los dieciocho años. Pero a la vez la legislación civil, regula la capacidad relativa de los menores, al indicar que los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida (artículo 21 del Código Civil).

Al respecto también el artículo 31 del código de trabajo establece que: "Tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los

derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social; los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos".

No obstante lo ya indicado, existen casos de excepción calificada, siempre y cuando exista autorización por parte de la Inspección General de Trabajo, en cuyo caso los menores de catorce años también tienen capacidad para pactar las bases de su trabajo: sin que escapemos a la realidad cruel, podría decirse, de nuestro medio en donde podemos observar casos de verdadera explotación de menores de edad, por parte de sus empleadores, al aceptar estos, realizar tareas en condiciones degradantes y poco convenientes para su edad.

### 3.2 EL CONSENTIMIENTO:

Etimológicamente consentimiento deriva de las voces latinas CUM y SENTIRE, que quiere decir sentir juntos compartir el sentimiento, querer la misma cosa, lo que significa acuerdo de voluntades sobre un mismo objeto. Esto presupone la existencia de dos o más sujetos que deben tener capacidad y voluntad.

En estrecha relación a lo anteriormente apuntado el tratadista Federico Puig Peña, indica que: "El consentimiento es uno de los elementos comunes del contrato, requisito sine qua non para la existencia y validez de los mismos y supone las condiciones siguientes:

- a) Que las personas pueden emitirlo de manera racional y consciente, estando arregladas las condiciones que exige el derecho para que sus actos produzcan efectos jurídicos;
- b) Que no exista ninguna circunstancia o vicio que excluya o disminuya aquella cualidad;
- c) Que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
- d) Que exista así mismo concordancia entre la voluntad real y la declarada."<sup>6</sup>

El consentimiento constituye un elemento esencial en el Contrato de Trabajo, no obstante que la gran parte de las condiciones

---

<sup>6</sup> Puig Peña, Federico. Compendio de Derecho Civil Español, Tomo III, Tercera Edición, Ediciones Pirámide, S.A. 1996. Pág. 349.

ontractuales hayan sido fijadas por la ley. Ninguna persona puede, sin la voluntad prestar servicios personales; y sin consentimiento expreso o ícito aceptar los servicios personales de otra.

Guillermo Cabanellas indica que: "Por esa razón el consentimiento en el Contrato de Trabajo sirve indudablemente para iniciarlo y para rescindirlo por mutuo acuerdo de los contratantes, pero no para variar las cláusulas esenciales del contenido de la relación jurídica en su mayor parte ya fijadas por el legislador o contenidas en actos colectivos de condiciones de trabajo. En éstos, el consentimiento recobra la dignidad que requiere para ser elemento esencial en el contrato de trabajo." 7

Sin embargo el código de trabajo guatemalteco, no contempla el consentimiento como requisito esencial para la validez del contrato y establece en el artículo 19 que: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo...". Al analizar esta disposición se infiere que sí existe el

---

7 Cabanellas, Guillermo. Contrato de ..... Pag. 195.

consentimiento, pero en forma tácita.

Como elemento esencial del contrato el consentimiento es íntimamente relacionado con el principio de la Autonomía de la voluntad el cual prevalece en los contratos de orden común; no así en el derecho laboral, en donde éste principio está bastante limitado, por cuanto el Derecho del trabajo es de carácter imperativo y necesario; lo cual quiere decir que en los contratos de trabajo manda la ley, y no la voluntad de las partes, en cuanto a las garantías mínimas reconocidas para los trabajadores.

### 3.3 OBJETO:

Lo constituye el aprovechamiento por parte del patrono de la fuerza de trabajo, el esfuerzo humano del empleado y para éste, el salario o remuneración que recibe a cambio de su trabajo: "Todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste".

### 3.4 CAUSA:

En cuanto a este elemento no se hace un estudio detenido como elemento esencial del contrato ya que existe una gran discusión en muchos países sin excluir el nuestro sobre si éste es un elemento esencial del contrato.

Al respecto Guillermo Cabanellas, dice: " La causa en el Contrato de Trabajo pasa a mezclarse con los otros elementos esenciales: consentimiento, capacidad y objeto. Únicamente podría tener aplicaciones, cuando confundiendo la causa con el fin o motivo determinante para contratar, fuera inválido el contrato realizado aprovechando una de las partes la situación de extrema necesidad de la otra. Más limitada la autonomía de la voluntad, fijadas las condiciones contractuales por encima del mismo consentimiento de los contratantes, tampoco podría tener aplicación práctica a esa teoría."<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo, Ob Cit. Pag. 233.

De esa suerte es que el artículo 1251 del Código Civil establece que el negocio jurídico para su validez necesita: Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

### 3.5 ELEMENTOS PERSONALES:

Previamente es necesario separar los sujetos del Derecho del Trabajo de los del contrato de trabajo. Son sujetos de esa rama del derecho público, quienes están comprendidos dentro de la aplicación de sus normas y tienen la facultad de exigir su cumplimiento, puede ser beneficiados u obligados por el mismo. Los sujetos del contrato, son los que en calidad de patronos o trabajadores contratan trabajo. La diferencia anterior es comprensible pues hay sujetos del derecho del trabajo que no necesariamente han intervenido en la relación laboral y sin embargo le son aplicables sus normas, tal es el caso de los beneficiarios de la indemnización por causa de muerte, establecidas en los artículos 102 literal "p" de la Constitución Política de la

ública y 85 del Código de Trabajo.

Los elementos personales esenciales son: Empleador o patrono trabajador, pero existen figuras secundarias como los representantes del patrono y los intermediarios.-

### 5.1 EMPLEADOR:

Este término es empleado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y es sinónimo de Patrón o patrono, dador de trabajo, dador de empleo, entre otras denominaciones.

El ordenamiento jurídico guatemalteco utiliza en casi todos sus textos el término PATRONO.

Patrono es la persona individual o jurídica que utiliza los servicios remunerados de uno o más trabajadores subordinados a él, y en

cuyo interés o para cuyos fines, prestan sus servicios. El Código de Trabajo en su artículo 2 señala que: "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."

### 3.5.2 TRABAJADOR:

Trabajador es la persona individual que presta sus servicios subordinados (manuales, intelectuales) a un patrono y por lo cual percibe una remuneración, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El Código de Trabajo señala que: "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". (artículo 3).

El sujeto trabajador tiene varios elementos esenciales que lo diferencian de otros:<sup>9</sup>

1o. Es una persona individual que presta un servicio, o un trabajo.

---

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob Cit. Pág. 529.

manual, intelectual o de ambos géneros;

2o. Que el servicio lo presta por cuenta ajena.

3o. Que exista una relación subordinada entre quien lo presta y quien lo recibe.

4o. Una remuneración a cambio del servicio prestado.

Trabajador únicamente puede ser la persona individual y no así las personas jurídicas o colectivas.

### 3.5.3 REPRESENTANTE PATRONAL:

El código de Trabajo (Artículo 4o., párrafo 1o.) anota "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel". Más adelante señala que los actos

de estos sujetos con relación a los trabajadores obligan al patrono.

La denominación Representante patronal, no coincide con el de mandatario o apoderado, se origina de la posición que tiene frente a los trabajadores con relación al patrono.

Ejerce a nombre del patrono funciones de dirección y administración dentro de las cuales puede encontrarse la de contratar a los trabajadores. Están sujetos al patrono por una relación de trabajo, desempeñan altos cargos dentro de la organización de la empresa y, por esa razón, son empleados de confianza, de dirección o de representación.

Los actos realizados por el representante del patrono obligan y comprometen directamente a éste, frente a los laborantes, éstos últimos deben acatar las ordenes que provengan de aquel; además, cualquier acto que el representante ejecute, con el consentimiento y tolerancia del patrono, aún cuando fuera de violencia, obliga y compromete directamente al representado.

#### **.5.4 INTERMEDIARIOS:**

El código de Trabajo norma y define al intermediario en el artículo 5, diciendo:

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios". Es decir que si la labor de contratar a nombre propio para poner al servicio del patrono se hace con capitales y bienes propios no es intermediación.

#### **5.6 ELEMENTOS REALES:**

### 3.6.1 PRESTACION DE SERVICIOS:

La prestación de servicios consiste en: "una actividad humana, material o intelectual, desarrollada libremente, por cuenta ajena, de manera subordinada, en forma personal, con objeto lícito mediante una remuneración."<sup>10</sup>

Este elemento del contrato es el motivo principal de la relación jurídica, considerado desde un punto de vista abstracto genérico: refiriéndonos al trabajo como objeto de la obligación de una de las partes, encaminado a producir o servir a cuenta de otra persona.

La Constitución Política de la República en su artículo 101, señala que "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social". Esto quiere decir que es un derecho individual, en cuanto se relaciona con los derechos propios del individuo y un deber social en cuanto forma parte de la colectividad y del bien común, siendo el esfuerzo del hombre en

---

<sup>10</sup> Muñoz, Ramón Roberto. "Derecho de Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1a. Edición, 1983. Pág. 105.

trabajo, base para el progreso social.

Así mismo el artículo 102 literal b) del mismo cuerpo legal se refiere al trabajo como elemento real del Contrato o relación de trabajo, al decir: "Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley." También se refiere a él, el artículo 18 del Código de Trabajo, al considerar que el trabajador queda obligado con el patrono a prestar sus servicios o ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esa persona. Dicha obligación se reafirma en el artículo 63 de la norma citada, cuando señala que el trabajador está obligado a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad queda sujeto en todo lo concerniente al trabajo.

Este elemento real del Contrato de Trabajo es en síntesis la obligación del trabajador de prestar sus servicios en la entidad, modo y forma determinados.

### 3.6.2 REMUNERACION:

Este término, así como el salario, retribución, sueldo, emolumento, estipendio, honorarios, jornal, etc. significa la compensación económica que el trabajador recibe por sus servicios ya sean éstos materiales o intelectuales.

El término Remuneración comprende todo cuanto el empleado percibe a cambio de su trabajo. Sin embargo diferentes autores coinciden en que el vocablo que mejor define ese concepto, es el de salario, ya que este comprende un pago o una recompensa de una cosa por otra. El sueldo se refiere a la retribución que se perciben por períodos que pueden ser semanales, quincenales o mensuales, con tendencia a que coincidan con los meses calendario. Emolumento, es lo que acrecienta nuestro haber, se interpreta como un sobresueldo. Estipendio es la tasación efectuada de antemano que se efectúa para el pago de un trabajo, expresa la idea de peso o cantidad acordados para el pago. Honorarios, es el pago que se da a los profesionales académicos por sus servicios.

ornal, se refiere a la remuneración pactada por día.

La remuneración es el único o principal ingreso del trabajador, importante en todos los tiempos pero principalmente en la época actual, pues solo los recursos económicos liberan al hombre de su condición de miseria o subsistencia, la que cada día será más afectada por el incontenible alto costo de la vida; por esa razón recibe la máxima protección del Estado y los sujetos del contrato laboral tienen limitada a disposición sobre él con el objeto de protegerlos, asegurando la subsistencia del trabajador y su familia.

La principal obligación del empleador es la del pago del salario y se contrapone a la obligación del trabajador de prestar sus servicios. Guillermo Cabanellas indica que: "A nuestro juicio, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario: el cual se

encuentra obligado en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel".<sup>11</sup>

Mario de la Cueva, sobre este mismo tema, trata de expresar los fines supremos del derecho del trabajo diciendo que el salario es "retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>12</sup>

A mi criterio la remuneración comprende todo beneficio que el trabajador perciba por la prestación de sus servicios, lo que quiere decir que no sólo se refiere a la estipulación de dinero, sino a todos aquellos beneficios, ganancias o prestaciones que tiendan a satisfacer sus necesidades, recibidas por la prestación de sus servicios o por esta

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. "El Contrato.....". Pag. 325.

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7a. Edición, Tomo I. Pag. 297.

a la disposición del empleador.

El artículo 88 del Código de trabajo de Guatemala señala que, "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo vigente entre ambos"; señala que salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador o un patrono debé ser remunerado por éste". El concepto anteriormente anotado, a mi criterio, es incompleto, puesto que debería de ser mucho más amplio y referirse a la totalidad de beneficios, asignaciones o indemnizaciones que recibe el trabajador y su familia por los servicios que preste, no sólo lo que perciba en dinero o en especie directamente del patrono por el servicio prestado.

### 3.7 ELEMENTOS PROPIOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

En este apartado como podría sugerirlo su nombre, no se alude a los llamados elementos esenciales comunes del contrato, necesarios para su existencia, según el Derecho común, sino propiamente a aquellos elementos tipificadores del contrato de trabajo que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce su inexistencia. Entre estos elementos podemos hacer mención a la Subordinación o dependencia, exclusividad, profesionalidad, etc. los cuales serán objeto de estudio minucioso en un capítulo aparte, por la importancia que reviste cada uno de ellos, en esta investigación..

#### 4. NATURALEZA JURIDICA EL CONTRATO DE TRABAJO:

En cuanto a la naturaleza jurídica el Contrato de Trabajo se han formulado distintas teorías , siendo las principales las siguientes:

##### 4.1 COMO CONTRATO DE ARRENDAMIENTO:

Esta es una teoría civilista clásica que fué sostenida por autores como Ruggiero, Brasi y Planiol, según la cual el trabajador, arrienda su fuerza de trabajo, la que puede ser utilizada por otra persona, como la de una máquina o la de un caballo.<sup>13</sup>

Esta teoría se critica fuertemente, porque aún cuando una máquina realiza una función es impulsada por una fuerza generadora. El caballo, requiere ser conducido para que rinda eficazmente. Un trabajo por mínimo que sea requiere de dos elementos: por un lado la inteligencia y por otro la fuerza, cuyo resultado es la producción útil. El hombre es capaz de derechos, mientras que una máquina o un caballo no podrían serlo. Debe verse en la naturaleza jurídica del Contrato de trabajo, algo más que el arrendamiento, porque no existe una cosa que arrendar, pues el trabajador no se entrega al patrono durante cierto tiempo, sino en razón de los factores de orden personal que concurren y cuya valorización es distinta a la de los bienes patrimoniales.

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob Cit. Pág. 85.

Mediante esta teoría, se despersonaliza al trabajador y lo pone como podemos darnos cuenta, al mismo nivel de un objeto, llegando hasta la negación de la autonomía del contrato de trabajo como contrato especial de características especiales o propias. Dicha corriente doctrinal ha sido refutada por otras cuya tendencia es la dignificación del trabajador como persona.

#### 4.2 CONTRATO DE COMPRAVENTA:

La asimilación del contrato de trabajo a la compraventa, es más que una forma artificiosa de ver en el contrato de trabajo relaciones jurídicas propias a la de la compraventa, puesto que considera, la prestación del servicio, especialmente, materiales, como una mercancía sujeta como cualquier otra a la ley de la oferta y la demanda, en donde el salario no es más que el precio de la mercancía de trabajo que se adquiere en el mercado de los contratantes. De ahí que Paul Bureau, uno de sus partidarios, citado por Cabanellas, nos diga que el contrato de trabajo "es aquel por el cual una persona, llamada

patrono, compra a otro, empleado u obrero, por precio determinado, el esfuerzo intelectual o muscular necesario para el cumplimiento de una tarea precisa y claramente determinada."<sup>14</sup>

Carneluti citado por Francisco de Ferrari , afianzó aun más esta teoría, al considerar que el error de la teoría del arrendamiento, consistió en no distinguir la energía de su fuente. "El objeto del contrato de trabajo, propagándolo con el suministro de energía eléctrica, no es la fuente si no la energía que se desprende de ella, lo cual no puede ser objeto de un arrendamiento, porque en el arrendamiento hay que devolver la cosa, y la energía, una vez separada de su fuente generadora, es consumida por el usuario, y no puede ser reintegrada; el trabajador no cede temporariamente el goce de su fuerza, la vende, porque ella se consume como consecuencia de la ejecución del contrato."<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ob Cit. Pag. 89.

<sup>15</sup> De Ferrari, Francisco. "Derecho del Trabajo", Volumen II, a. Edición. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1969. pag. 191 y 192.

Como crítica a esta teoría, se señala que en el contrato de trabajo, el trabajador no cede su fuerza de trabajo, sino solo se limita a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, su energía o capacidad de producir; concebir este contrato como compraventa, es considerar la energía o capacidad de producir como una cosa, degradando con ello el trabajo y deshumanizándolo. Resulta además inadmisibles esta tesis, por que la compraventa tiene por objeto transmitir la propiedad privada; y lo que el trabajo representa no constituye una cosa en si, sino una operación del hombre, algo inalienable que no es susceptible de propiedad, y porque el hombre no puede disponer de su trabajo como lo hace con sus bienes patrimoniales. Lotmar citado por Guillermo Cabanellas, indica que: "En la compraventa la cosa se separa del vendedor y pasa a posesión del comprador, en el contrato de trabajo, permanece unida íntimamente a la persona que lo desempeña, lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo."<sup>16</sup>

#### 4.3 CONTRATO DE TRABAJO COMO MANDATO:

---

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. "Contrato de ....". Pag. 93.

Esta teoría surgió con el fin de eludir las dificultades que se encontraron con las dos teorías ya expuestas. Según esta teoría el contrato de trabajo, establece relaciones similares a las del mandato, porque cuando el trabajador actúa por el patrono en las relaciones de este con terceros, existe una representación de hecho, a lo que se agrega la responsabilidad que asume el patrono por las tareas de los trabajadores a su servicio".<sup>17</sup> Sin embargo, la remuneración es la condición esencial del contrato de trabajo, y el mandato no es un contrato esencialmente oneroso, ya que puede ser gratuito.

Las semejanzas entre ambos contratos originó esta posición, por ejemplo que en los dos tipos de contratos se da la subordinación de una de las partes, con la salvedad que en el mandato se da en grado notablemente inferior. Pero lo que separa a ambos contratos y los individualiza, es la idea de la representación, que domina en el contrato de mandato, no así en el contrato de trabajo, en el cual domina la subordinación.

---

<sup>17</sup> De Ferrari, Francisco. Ob Cit. Pag. 101.

Esta posición tuvo poca aceptación, ya que las características del mandato, jamás se podrían aplicar al contrato de trabajo.

#### 4.4 EL CONTRATO DE TRABAJO, COMO CONTRATO DE SOCIEDAD.

Esta teoría, consideró el contrato de trabajo, como un contrato mercantilista, donde patrono y trabajador están asociados en la producción; ambos colaboran de manera distinta en una obra común, uno aportando el capital (máquinas, herramientas, materia prima etc.); y otro su trabajo personal, sus conocimientos técnicos y puramente profesionales, imaginación, inventiva etc. con la salvedad de que faltaría un elemento de la sociedad, como lo es la distribución de la ganancia, lo cual no sucede. El patrono gracias a sus recursos capitales acumulados, puede esperar a que la empresa produzca beneficios el obrero en cambio, tiene que pedir un adelanto sobre sus eventuales beneficios. Francisco de Ferrari, argumenta en contra de esta teoría diciendo: "que desde el punto de vista del derecho el contrato de trabajo no es una sociedad, no la celebran las partes movida por el *Affecti societatis*; tampoco es una sociedad en razón del carácter fijo de

salario y el variable contingente del provecho y particularmente no hay sociedad, por la situación de subordinación en que se halla una de las partes en el contrato de trabajo, lo cual no es posible encontrarla nunca entre los socios en el contrato de sociedad."<sup>18</sup>

Una diferencia fundamental que va en contra de esta teoría es que, la sociedad mercantil, siempre da lugar al surgimiento de una persona jurídica, distinta o aparte de sus socios, lo cual no sucede en el contrato de trabajo; donde patrono y trabajador actúan cada uno en su propia representación.

#### 4.5 CONTRATO DE TRABAJO COMO CONTRATO AUTÓNOMO:

---

<sup>18</sup> De Ferrari, Francisco. Ob Cit. Pag. 195.

Las teorías desarrolladas anteriormente, trataron de encontrar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en otros contratos, cuyas características similares, jamás se podrían aplicar a éste; de allí surgió la posición que da al contrato de trabajo su propia individualidad, y se debe a la evolución que ha tenido el Derecho del Trabajo . Esta teoría ha recibido gran aceptación , siendo acogida en nuestra legislación , ya que el contrato de trabajo es considerado, como un contrato, con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que goza de plena autonomía.

#### 5. CLASIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de Trabajo, se puede clasificar atendiendo a diversos puntos de vista así: "Atendiendo a su forma, se clasifica en oral y escrito; por la retribución convenida entre las partes, será: por Unidad de tiempo, por Unidad de Obra, por participación en las utilidades, por comisión en las ventas o cobros que haga el patrono:

endiendo a los sujetos de la relación jurídica contractual puede ser: individual o Colectivo; Por su duración es: de Tiempo Indefinido, a Plazo fijo y Para Obra Determinada".<sup>19</sup>

Nos interesa para efectos del presente trabajo de tesis la clasificación que se refiere al contrato de trabajo atendiendo a su duración, ya que ésta, clasifica el contrato de trabajo en: Contrato a tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, por contemplar en el contrato para obra determinada, el cual constituye el eje o tema central de la presente investigación, además de ser la clasificación que contempla el Código de Trabajo en el artículo 25.

#### 1 EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO:

En el Contrato por tiempo indefinido, no existe certeza en

---

<sup>19</sup> Marroquín García, Marta Alicia. "El Contrato a Plazo Fijo Materia Laboral", Tesis de Graduación. Universidad de San José de Guatemala, 1976. Pag. 78

cuanto al tiempo en que debe ponerse fin a una relación de trabajo puesto que el tiempo de terminación es incierto. Se le llama así atendiendo a la característica de que no se fija el término de relación laboral; además de ser el más favorecido por las disposiciones legales protectoras del trabajador, basadas en una garantía de estabilidad.

Al efecto el artículo 26 del Código de Trabajo contempla que: "Todo contrato individual 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 haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en un empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, y al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada, tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio.

que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar."

Esto quiere decir que si el Contrato de Trabajo se celebra a plazo indefinido, constituye la regla general, es decir es considerado como un Contrato Tipo, y sus excepciones son el Contrato a Plazo Fijo y Para Obra Determinada; circunstancia esta, que debe ser probada plenamente, de lo contrario, si subsiste la causa que le dio origen a la relación laboral, el contrato de trabajo también subsiste; pues debe ser interpretado como un contrato celebrado por tiempo indefinido, aun cuando el contrato se haya celebrado a plazo fijo o para obra determinada.

En cuanto a este tipo de contrato el trabajador ingresa a la empresa en el entendido de que realizará su labor todo el tiempo que sea conveniente para una u otra de las partes de la relación laboral, y cualquiera de ellas puede dar por terminada la relación laboral, o bien ambas partes lo acuerden mutuamente.

Es necesario recordar, que en este tipo de contrato, existe un periodo de prueba, que según nuestra legislación es de dos meses, contados a partir del momento de iniciarse las labores. Si durante ese periodo se dá por terminada la relación de trabajo, no hay responsabilidad para ninguna de las partes, pero una vez concluido el periodo de prueba si la relación de trabajo se interrumpe, se tiene derecho a reclamar por falta de cumplimiento a lo convenido, y los efectos del contrato tienen consecuencias desde el momento mismo en el cual se dió inicio a la relación laboral.

## 5.2 EL CONTRATO A PLAZO FIJO:

Este tipo de contrato se dá, cuando se especifica la fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente

de ponerle término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta, la actividad del trabajador en si mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra. Es un contrato por tiempo determinado, debido a que existe la previsión de una circunstancia de un tiempo preciso que le pone fin al contrato; es de naturaleza eventual ya que la actividad se realiza por un tiempo corto, no tiene la característica de ser permanente, por ejemplo: Los trabajadores contratados para laborar solamente durante el tiempo de cosecha, y una vez terminada ésta, el período de labores también termina.

El Licenciado Mario López Larrave, citado por Marta Alicia Marroquín García, en su trabajo de Tesis, define el contrato de Trabajo a Lazo Fijo como: "El vínculo económico jurídico mediante el cual, una persona se obliga expresamente a prestar servicios de naturaleza temporal otra, durante un lapso delimitado de antemano a cambio de una retribución".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Marroquín García, Marta Alicia. Ob Cit. Pág. 42.

Llama mucho la atención, el hecho de que este contrato de ser estipulado en forma expresa y que la naturaleza del mismo debe ser temporal; además de que el tiempo debe ser delimitado de antemano, de contrario deberá ser estipulado como un contrato a tiempo indefinido puesto que las características antes mencionadas no pueden presumirse.

### 5.3 EL CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA:

Al hacer la clasificación del contrato de Trabajo, antes mencionada se tomó en cuenta la clasificación que se refiere a duración del contrato, ya que ésta hace mención al contrato para obra determinada, que es el punto medular de ésta investigación, relaciona con el contrato de obra o empresa, por lo que se tratará de hacer estudio más detenido de éste.

Se dejó anotado que el Contrato de Trabajo para Ob

determinada. constituye una figura excepcional entre los contratos de trabajo; por lo que antes de considerar que se entiende por contrato para obra determinada, es necesario tener claro que se entiende por el vocablo Obra, y para el efecto citaremos a Manuel Osorio, quien refiere, que se realiza una obra: "Cuando se realiza o produce por un agente la producción intelectual. El trabajo manual o edificación que se encuentra en construcción. Libro, con cierta unidad de contenido, en uno o varios volúmenes."<sup>21</sup>

El contrato de Obra determinada es definido por el tratadista Rafael Caldera como : "El contrato a termino incierto, que concluye con la terminación de la obra, entendiéndose por tal, no la totalidad objetiva proyectada por el patrono, sino por la parte que subjetivamente corresponde al respectivo trabajador dentro de aquella".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Osorio, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales", Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1981. Pág. 506.

<sup>22</sup> Caldera, Rafael. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 2a. edición, Editorial Buenos Aires, 1972. Pág. 311.

Carlos M. Raggi Ageo considera que: "Se entiende por Contrato de Trabajo a unidad de obra o a destajo, aquel en que el trabajador debe realizar determinada cantidad de obra con independencia del tiempo invertido en su ejecución, o dentro de un horario determinado".<sup>23</sup>

El Contrato para obra determinada, en lo que respecta al tiempo de duración de la relación laboral que origina, es bastante vago u obscuro, que podría decirse que por tal característica se asemeja al contrato por tiempo indeterminado, con la diferencia de que en éste último hay una mayor certidumbre y seguridad, en cuanto a estabilidad para el trabajador en su empleo. Todo lo contrario sucede en el contrato para obra determinada, en donde el tiempo para finalización es desconocido, o sea que no se establece certeza; aunque se tuvo que haber establecido un tiempo promedio para la realización de la obra, también es cierto que en cualquier momento se puede concluir la obra que genera la relación laboral y provocar con ello la extinción de la misma.

---

<sup>23</sup> Raggi Ageo, Carlos M. "Contratos y Convenios del Trabajo". Editorial Cultural S.A., La Habana, 1940. Pag. 128.

El Decreto 1441 del Congreso de la República, establece en el artículo 25 literal c): "El contrato individual de trabajo puede ser: para obra determinada; cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o a la obra realizada".

De la interpretación que se hace de este artículo, se deduce que solo se toma en cuenta la obra realizada o confeccionada, es decir el resultado de la actividad humana del trabajador, no así el tiempo que puede durar la realización de la misma. Es decir que no se toma en cuenta la jornada o la cantidad de horas trabajadas, pues el precio se fija en forma global o en forma alzada.

Una obra determinada solamente puede ser causa del inicio y solución de una relación de trabajo, cuando así lo exige la naturaleza de la propia obra. Un ejemplo clásico de una obra cuya naturaleza genera la relación de trabajo para obra determinada, es la construcción de una

casas; con el inicio de la construcción se requiere de los servicios que al prestarse originan la relación laboral; y con la conclusión de la obra dejan de necesitarse los servicios y se disuelve la relación.

Roberto Muñoz Ramon, indica en su obra Derecho del Trabajo que: "En la vida real pueda darse algunas consecuencias prácticas, sobre las relaciones de duración determinada más allá de la fecha prevista por la conclusión de la obra, o sea la transformación, en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, o sea una sucesión ininterrumpida de contratos. Refiere el autor que en estos casos es que surge la sospecha de que, a través de esa reiteración concatenada de contratos sucesivos se intenta presentar artificiosamente deformada una realidad que es diferente. Se fracciona o desarticula una relación laboral única continuada en multiplicidad de fragmentos, que no reflejan la auténtica realidad, sino que la desfiguran y disimulan. La separación de un trabajador por haber transcurrido el tiempo para el que fue celebrada la relación de trabajo siendo que subsiste la causa que le dió origen, le da derecho a demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo

que subsiste la materia de trabajo".<sup>24</sup>

El criterio de este autor refleja en este sentido, el mismo criterio que prevalece en nuestra legislación laboral al preceptuar que un contrato a plazo fijo o para obra determinada, subsiste, por existir la materia o la causa que le dió origen a la relación de trabajo.

Considero que el problema antes mencionado por el autor Roberto Muñoz Ramón, no es el único que puede presentarse en relación al Contrato para Obra Determinada; sino que también puede presentarse similitudes que tiendan a confundir éste contrato con el contrato de Obra o empresa Civil, por lo que se hace necesario plantear diferencias claras entre ambos.

Las principales diferencias, radican en que en el contrato de

---

<sup>24</sup> Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, Impresa en México D.F. 1983. Pág. 286.

obra laboral, debe existir subordinación, por parte del trabajador hacia su patrono, ausencia de riesgo para el trabajador, ya que éste corre a cargo del patrono; en cambio en el contrato de obra civil, no hay subordinación y el riesgo corre a cargo de quien realiza la obra. Como estas también podemos mencionar otras diferencias, pero por ser estas, fundamentales para el tema que nos ocupa, serán desarrolladas con más detenimiento en otro capítulo de esta investigación .

#### **6. REGULACION LEGAL:**

El Contrato de Trabajo está regulado el Código de Trabajo, en el Capítulo primero, que se refiere a las disposiciones generales y Contrato Individual de Trabajo, comprendido desde el artículo 18, que nos proporciona la definición del Contrato individual de trabajo, hasta el artículo 37.

Dentro de los distintos tipos de contrato individual de abajo, se encuentra regulado el contrato para Obra Determinada; en el artículo 25 y 26 de la norma citada.

En el artículo 25 se establece: "Que será para obra terminada, cuando se ajuste globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado de trabajo o sea la obra alizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que se indican en el párrafo anterior".

Analizando el artículo anteriormente citado, podemos apreciar que en el Contrato para Obra determinada, el precio de los servicios del

trabajador pueden ajustarse globalmente o en forma alzada, es decir considerando el servicio del trabajador en conjunto, para obtener resultado, o sea la obra; lo que se entiende como un precio único y fijo por toda la obra, que no debe ser traspasado, llamado precio ajustado global o precio alzado; en donde se toma en cuenta el resultado del trabajo es decir la obra, siendo indiferente el tiempo empleado para ello.

El párrafo final del artículo 25 literal c), concluye, que aunque se le paguen al trabajador anticipos por los trabajos ejecutados el Contrato de Trabajo debe entenderse que es para obra determinada siempre que el precio sea ajustado globalmente o en forma alzada tomando en cuenta solo el resultado del trabajo, entendiéndose la obra ejecutada.

El artículo 26, contempla el contrato para obra determinada como un contrato con carácter de excepción a la regla general, porque solo puede celebrarse cuando así lo exija la naturaleza accidental

temporal del servicio o de la obra que se va a ejecutar, teniendo la característica especial de que ésta debe ser expresa; de lo contrario debe tenerse como contrato a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, si al vencimiento de dicho contrato subsiste la causa que le dió origen.

Respecto a los requisitos de forma, debe ser escrito y llenarlos mismos requisitos establecidos para el contrato por tiempo indefinido; pactándose en él, el precio de los servicios del trabajador así como el plazo, el cual puede o no establecerse.

Existe una excepción a la regla general que contempla el artículo 27 del Código de Trabajo literal d) que establece: "Que la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que ésta no sea mayor de sesenta días puede ser verbal".

En cuanto a las obligaciones y derechos del Patrono y del Trabajador, se encuentran contemplados en nuestro Código de Trabajo en sus artículos del 61 al 64.

Referente a la terminación del contrato para obra determinada, el artículo 84 estipula: "En los contratos para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes de la conclusión de la obra, pagando a la otra, los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social".

Pueden las partes poner término al contrato antes de la conclusión de la obra, aún sin que medie justa causa, pero el rompimiento prematuro del contrato para obra determinada, trae como consecuencia la indemnización del pago de daños y perjuicios, a la parte que ha cumplido, porque tal rompimiento es unilateral, bien sea el patrono o el trabajador. La estimación de los daños y perjuicios establece tal

precepto, que deben ser estimados a juicio de un Inspector de Trabajo, esto si no ha surgido litigio, pero si ya ha conocido un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, es a juicio de éste último que se estiman tales daños y perjuicios, por lo que la estimación es discrecional en cuanto a su límite máximo, pero refiriendonos al citado artículo 84 en su párrafo segundo indica, que si la terminación prematura ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Es necesario notar que tal precepto no regula lo relativo al máximo en que se debe basar la estimación de los daños y perjuicios ya que solo se hace referencia al mínimo, ni se considera lo que debe de pagar el trabajador al patrono por concepto de daños y perjuicios en cuanto fuese él, el que sin que mediase causa justa diera rompimiento prematuro al contrato de trabajo para obra determinada.

En cuanto a las causas justas que terminan con los contratos para ejecución de obra determinada, sin responsabilidad del que la invoca según el caso, nuestro Código de Trabajo en sus artículos 77 y 79

expresamente señala cuáles son. Vale la pena también mencionar, de que los citados artículos, hablan genéricamente de dar término a un contrato de trabajo sin especificar si se trata de contrato para obra determinada, a plazo fijo o por tiempo indefinido, por lo que tales causales si pueden invocarse y aplicarse en los contratos para obra determinada.

Además de las causas ya mencionadas, nuestro código de Trabajo en su artículo 85 estipula, que son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan sus derechos: "La muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; la incapacidad o muerte del patrono, esta regla rige cuando los hechos a que la causa se refiera produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En el caso de muerte del trabajador, si este no goza en el momento de su deceso de la protección del Instituto Guatemalteco de

Seguridad Social, el patrono tiene que cubrir a los dependientes del trabajador fallecido, el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se trata de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses si se trata de una empresa con menos de diez trabajadores". Sin embargo, la Constitución Política de la República, en el artículo 102 literal p), no indica límite en cuanto a esta prestación, por lo que debe aplicarse el precepto constitucional, por constituir la norma más favorable al trabajador.

Por último, el artículo 86 de nuestro Código de Trabajo manda que los contratos de trabajo terminan sin responsabilidad para las partes cuando se den algunas de las siguientes causas: "Por la conclusión de la obra, en los contratos para obra determinada, por causas legales expresamente estipuladas en él y por mutuo consentimiento".

#### B. CONTRATO DE OBRA O EMPRESA CIVIL:

## 1. DEFINICION:

"Es aquel contrato por cuya virtud una de las partes (Locador, Contratista, Empresario, etc.) se obliga respecto de otra (Conductor, Capitalista, Propietario, modernamente Comitente), a la producción de un determinado resultado de trabajo (Obra) a cambio de un precio cierto, que se calcula, por la importancia del mismo".<sup>25</sup>

El Licenciado Ricardo Alvarado Sandoval define el contrato de Obra o Empresa como: "Aquel por el cual una persona, empresario, conductor, operario, se obliga hacia otra que es el contestante, a realizar determinada obra y la otra a pagar un precio determinado".<sup>26</sup>

La definición legal del Contrato de Obra o empresa civil, se extrae del artículo 2000 del decreto 106 del Congreso de la República en

---

<sup>25</sup> Puig Peña, Federico, "Cómpendio de Derecho Civil Español", Tomo IV, Volumen II, Pag. 163.

<sup>26</sup> Alvarado Sandoval, Ricardo, "Curso Gráfico de los Contratos en Particular en la Legislación Civil Guatemalteca", Tesis de Graduación, 1978, Pag. 58.

nde se establece: "Por el Contrato de obra o empresa, el contratista se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona mediante un precio que éste se obliga a pagar".

Al analizar los conceptos doctrinales y legales, se llega a la conclusión de que por un hecho de una de las partes la otra se obliga a pagar un precio determinado o, por una obra también determinada. La obra a ejecutarse en este contrato, puede ser mueble o inmueble. Se entiende también que quien asume el contrato promete a la contraparte un resultado, que consiste en una primera forma, en un acto de producción o reacción en sentido propio, o sea en la elaboración de materias, un ejemplo de esto sería la construcción de un edificio o su reparación, o bien la realización de una obra de arte, un trabajo intelectual, y que el propietario no estaría en situación de atender por sí mismo, porque implica una especial habilidad técnica o artística, y porque así mismo se celebra ordinariamente, no siempre atendiendo a las cualidades personales del contratista.

## 2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE OBRA O EMPRESA:

Al igual que otros contratos en particular, el contrato de obra o empresa, tiene como características jurídicas las siguientes:

### 2.1 DE RESULTADO:

Porque lo que promete el contratista, es el resultado de su trabajo, es decir, una obra determinada, y no simplemente su fuerza de trabajo. El Opus u obra, en el sentido estricto de la palabra, consiste en la elaboración o transformación de materias en un resultado intelectual.

### 2.2 BILATERALIDAD:

El elemento bilateral de este contrato, lo encontramos en la relación obligacional de hacer y entregar por parte del contratista y la obligación de pago a cargo del propietario. ( artículo 2000 Código Civil) .Ahora bien, el precio , no se fija en proporción al tiempo, sino atendiendo a la obra, por lo que en principio, no hay razón para exigir aquel, mientras no se entregue esta:

### 2.3 ES UN CONTRATO ONEROSO:

Esta característica la encontramos en el hecho de que a cambio de la obra ejecutada, es necesario pagar un precio de acuerdo a la importancia de la misma. Ambas partes contratantes obtienen una utilidad y gravámenes recíprocos.

### 2.4 ES CONSENSUAL:

Obliga por el simple consentimiento de las partes, sin que se requieran formalidades especiales para su perfeccionamiento, lo cual se desprende de las palabras, "se compromete" que emplea el artículo 2000 del Código Civil.

#### 2.5 CONMUTATIVO:

Las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que pueden ser apreciados inmediatamente los beneficios o las pérdidas que les causa el contrato.

#### 2.5 DE TRACTO SUCESIVO:

La obligación del empresario, contratista o constructor, consiste en una obligación de hacer, de ejecución sucesiva, a diferencia de las prestaciones del comitente que consiste en una obligación de dar, lo cual en principio, puede cumplirse en forma instantánea

## ELEMENTOS DEL CONTRATO DE OBRA O EMPRESA.

### 1 ELEMENTOS PERSONALES:

Los sujetos del contrato de obra o empresa son:

#### 1.1 EL EMPRESARIO O CONTRATISTA:

Aquel a quien se le encarga la ejecución de una obra.

#### 1.2 PROPIETARIO, CAPITALISTAS o COMITENTE:

El que paga por la ejecución de una obra, que generalmente es el propietario del suelo sobre el que se construye, pero puede y bien no serlo.

Nuestro código Civil, al regular el contrato de obra empresa no exige ninguna capacidad especial para contratar a es sujetos contractuales, por lo que deberán regirse por las disposiciones contenidas en el artículo 1251. El negocio requiere para su validez capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que adolezca de vicio y objeto lícito.

### **3.2 ELEMENTOS REALES:**

Los elementos reales de éste contrato son dos: La Obra y El Precio

#### **3.2.1 LA OBRA:**

"Esta ha de tener como condiciones la de ser posible, física y jurídicamente determinada de algún modo, bien con relación a un plano o diseño que es lo general en materia de construcción, cuando se proyecta la construcción de un edificio y que es el resultado a producirse por

actividad o por el trabajo del hombre".<sup>27</sup>

### 3.2.2 EL PRECIO:

El precio que se paga por la obra, puede ser un precio único e inalterable al finalizar la obra, o bien un precio por pieza o medida.

Si el precio de la obra es único, esta estipulación constituye una garantía o podría decirse una cláusula de seguridad para el propietario, en cuanto que le garantiza la obra, aún cuando la valuación, fuese insuficiente, ya que se ha fijado previamente, en vista de la obra considerada en una forma global. A este respecto se refiere la primera parte del artículo 2007 del Código Civil al decir: "Salvo pacto en contrario, el contratista que se encarga por un precio determinado de la construcción de un edificio u otra obra, en vista de un plano convenido con el propietario y con un plazo estipulado, no puede pedir aumento del precio aunque ocurran aumentos en los salario o en el valor de los materiales".

---

<sup>27</sup> Ob Cit. Pág. 164.

Si por el contrario el precio se fija por piezas o medidas, cada medida tiene su precio y el total o precio presuntivo de la obra no es más que el resultado de esos precios parciales. En este caso el precio global varía al variar la cantidad de la obra y es determinado solamente al resultado realizado. Nuestra legislación civil, reconoce esta forma al estipular: "El que se obliga ha hacer una obra por piezas o por medida, puede exigir que el dueño la reciba en partes que se la pague en proporción de las que reciba". (Artículo 2021 del Código Civil).

### 3.3 ELEMENTOS FORMALES:

Con relación a la forma o requisitos externos que deben observarse en la celebración del contrato de obra o empresa, no se exige en nuestro ordenamiento legal, formalidades especiales, por lo que debe tomarse en cuenta según la legislación civil las formas generales de contratar y obligarse contempladas en los artículos 1574 y 1575 de la norma legal citada, siendo estos: escritura pública, documento privado legalizado por Notario, acta levantada ante el alcalde del lugar, por correspondencia y verbalmente; además, debe tomarse en cuenta que si el contrato excede de trescientos quetzales, debe constar por escrito.

## CARACTERISTICAS ESENCIALES DE ESTE CONTRATO:

Además de las características jurídicas señaladas anteriormente y que son comunes para otros contratos, podemos señalar, los elementos específicos que son más peculiares del contrato de Obra o Resa, así:

"En el hecho de que el poder unilateral de separarse del contrato tiene un campo mucho más amplio para operar que en otros contratos".<sup>28</sup>

Por ejemplo, el Código Civil, faculta a separarse del contrato en forma unilateral en los artículos: 2008 al indicar: "Si en el curso de la obra resultare indispensable introducir modificaciones para terminarla satisfactoriamente, el contratista deberá avisarlo al dueño, haciéndole

---

<sup>28</sup> Messineo, Francisco. Manual de Derecho Civil y Comercial. 1.ª Ed. V. Pag. 199.

saber el aumento del precio: si se negare a aceptar las modificaciones sin causa justificada, podrá rescindirse el contrato".

Artículo 2011: "El dueño puede separarse del contrato pagando al contratista el trabajo realizado, los materiales empleados y indemnización que fije el juez".

El artículo 2019 dice: "Cuando se ha encargado cierta obra a una persona por razón de sus cualidades personales, el contrato rescinde por la muerte de ella".

El artículo 2024 indica: "Cuando la obra fue ajustada a designación del número de piezas o de la medida total, el contrato puede resolverse por uno y otro contratante, concluidas que sean las partes designadas, pagándose la parte concluida".

b) "La gestión a propio riesgo: Consiste en el hecho de que el contratista responde (de modo especial frente al comitente) de lo

eventuales defectos o vicios o diversidades de la obra, no estándole permitido imputarlo a fuerza mayor o a la actividad de aquellos que operan como sus auxiliares."<sup>29</sup>

Al respecto, el artículo 2001 del Código Civil establece: "El riesgo de la obra correrá a cargo del contratista o empresario hasta el momento de la entrega, a no ser que el que hubiere de recibirla incurriere en mora, o hubiere convenio expreso en contrario". El artículo 2009 dice: "El contratista es responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupare en la obra con su trabajo o con su material, y estas no tendrán acción contra el dueño de ella sino hasta la cantidad que éste adeude al contratista cuando se hace la reclamación".

Artículo 2015: "El contratista es responsable por la destrucción o deterioro debidos a dolo o culpa de su parte, durante cinco años, contados desde la fecha de la entrega.

---

<sup>29</sup> Messineo, Francisco. Ob Cit. Pag. 200.

Si el contratista y el ingeniero arquitecto o constructor fueron personas distintas la responsabilidad será solidaria".

Artículo 2018: "El contratista responde al dueño por los daños y perjuicios que resulten a éste de no entregar la obra debidamente terminada en el plazo convenido".

De los artículos de la Legislación Civil ya citados, se deduce, que el contrato de obra o empresa, cuenta con elementos jurídicos que lo caracterizan y que constituyen pilares fundamentales que lo diferencian de otros contratos.

c) Que el señalado rigor de otros contratos, no tiene vigencia en éste, ni aún en el sentido de su no variación del proyecto del resultado a realizar; se admiten variaciones, bajo determinados presupuestos, carácter que también acepta nuestra legislación al determinar en el artículo 2006: "Aceptado por el dueño el presupuesto, plano o diseño, no podrá ser modificado sino por convenio expreso de ambas partes, y por escrito si el contrato constare en esa forma".

Así mismo en el artículo 2007 del código Civil, se admite que cuando se haya realizado algún cambio en el plano, que produzca aumento de obra, podrá pedir aumento de precio, siempre que hubiese dado su autorización el propietario, en el caso de que el contratista se hubiera encargado por precio determinado de la construcción de un edificio o de una obra, en vista de un plano convenido y con un plazo estipulado; no pudiendo el contratista pedir aumento de precio, si se hubiese estipulado en la forma que se dijo, si ocurren aumentos en los salarios o en el valor de los materiales, salvo pacto en contrario. El artículo 2008 regula la situación siguiente: "Si en el curso de la obra resultare indispensable introducir modificaciones para terminarla satisfactoriamente, el contratista deberá avisarlo al dueño, haciéndole saber el aumento del precio, y si se negare a aceptar las modificaciones in causa justificada, podrá rescindirse el contrato".

#### 1. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE OBRA O EMPRESA CIVIL.

Desde el derecho Romano se viene configurando jurídicamente

el contrato de obra (locatio operis), como una especie de arrendamiento paralelamente con el contrato de arrendamiento de servicios. Conforme avanza la historia legislativa, ese paralelismo se va rompiendo y hoy día se promulga por la independencia y autonomía de esta figura contractual, quedando configurado el arrendamiento de obra como contrato de obra o empresa, regulado en la legislación civil y el arrendamiento de servicios como contrato de trabajo, regulado en la legislación laboral. Tomando en cuenta que en el primero, el contratista no promete solo trabajo, sino el resultado del mismo; característica esta que diferencia del arrendamiento de servicios ya que en este solo se promete el trabajo como tal, independientemente de su resultado.

Marcel Planiol y Georges Ripert, en su obra tratado elemental de Derecho Civil, comparan la naturaleza del contrato de obra con el compraventa, al indicar: "El contrato cuyo objeto es una cosa futura, convierte en una venta, cuando el empresario de la cosa por hacer proporciona la materia prima o por lo menos la parte principal

ella".30

Sin embargo se critica a esta posición, ya que el contrato cuyo objeto es una cosa futura, no es una venta, si lo que se vende debe ser producido por el trabajo de quien la promete. La única finalidad de la venta es la enajenación de la propiedad, lo que normalmente presupone la existencia de la cosa y que únicamente es admitida cuando la cosa prometida puede llegar a existir, como consecuencia de un fenómeno natural, o por el trabajo de un tercero, por ejemplo: las cosechas de productos agrícolas, o las acciones de una sociedad en formación.

Según el autor antes citado: "Si la creación de la cosa por entregar depende del trabajo de quien lo promete (obreros a sus ordenes), el contrato ya no tiene únicamente por objeto la enajenación de una cosa; comprende además, la remuneración a destajo de un trabajo que debe efectuarse, se forma una operación mixta, que a la vez es venta y

---

<sup>30</sup> Pleniol Marcel y Ripert Georges. "Tratado Elemental de Derecho Civil, Teoría General de los Contratos". Tomo V, 2a. edición, 1991. Pag. 396.

contrato de obra".31

## 7. REGULACION LEGAL

El Contrato de Obra o Empresa, está previsto y reglamentado en el libro quinto, segunda parte, la cual se refiere a los contratos en particular, Título XI del Código Civil. Su reglamentación ocupa los artículos 2000 hasta el artículo 2026.

El artículo 2000 de la norma ya citada, nos proporciona la definición legal del contrato cuyo estudio nos ocupa, y establece que: "Por el contrato de obra o empresa, el contratista se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona, mediante un

---

<sup>31</sup> Ob Cit. Pag. 396.

precio que éste se obliga a pagar".

De lo anterior se desprende que quien asume el contrato, promete a la contraparte un resultado, que consiste en una primera forma, en un acto de producción o creación en sentido propio, o sea en la elaboración de materias, por ejemplo, la construcción de un edificio, una obra de arte o bien un trabajo de tipo intelectual; obra que el propietario no estaría en condiciones de atender por sí mismo porque implica una especial habilidad técnica o artística del contratista.

En cuanto a la forma en que debe hacerse constar el contrato, la ley no lo especifica, por lo que debe hacerse constar por los medios generales de contratar y obligarse a que se refieren los artículos 1574 y 1575 del código Civil por lo que si el contrato excede de trescientos quetzales, debe constar por escrito.

En cuanto a las obligaciones que contrae el contratista o

empresario, el artículo 2005 del código civil indica que este está obligado, a ejecutar la obra, a entera conformidad con las especificaciones del contrato, y a falta de ellas, en la forma, condiciones y calidades acostumbradas en el lugar en que la obra se ejecuta y que sean necesarias para el uso a que se destine, sujetándose a los principios de la técnica y al plano o diseño que haya aceptado el dueño.

Se plantea el problema de si ha de ser el contratista quien personalmente ha de ejecutar la obra a que se ha obligado. En principio, el contrato no tiene un carácter rigurosamente personal, como en el contrato de trabajo, por lo que si nada se ha convenido al respecto, cabe perfectamente la subempresa. Sin embargo, en el supuesto que la ejecución de la obra sea en vista de las cualidades personales del contratista, éste puede emplear auxiliares en el cumplimiento de sus obligaciones y la ley prevé esa hipótesis al determinar que el contratista es responsable del trabajo ejecutado en la obra con su trabajo o con su material (artículo 2009), de donde se infiere que lo realizado por los auxiliares, se entiende hecho por el contratista mismo.

En la parte general de las obligaciones y específicamente en las obligaciones de hacer, se contempla el hecho de la indiferencia a la persona para la ejecución de la obra, específicamente en el artículo 1323 del código civil, al prescribir que el incumplimiento del obligado da derecho al acreedor para hacer por sí o por medio de tercero, a costa del deudor, lo que se hubiere convenido, si la calidad del ejecutante fuere indiferente, y el artículo 1324, da a la persona obligada a hacer, una importancia especial cuando establece que si el acreedor prefiere la prestación por el deudor, pedirá que se le fije un término prudencial para que cumpla la obligación, de lo contrario estará obligado a pagar daños y perjuicios.

Con base en lo anterior, el empresario tiene la obligación de garantizar la obra contra todos los defectos o vicios que se deriven de una ejecución de mala calidad o bien cuando esta sea imperfecta, o del uso de materiales de inferior calidad que suministre. En consecuencia, el propietario de la obra tiene derecho a que se realice una obra libre de defectos y apta para el uso a que se destinará. Este derecho se extingue, en el caso de que hubiera recibido la obra y no hubiera

realizado las observaciones necesarias, en cuanto a los defectos o anomalías que hubiera notado, bien sea que halla recibido la obra personalmente o por medio de otra persona a quien encargó su inspección. No obstante el contratista, responderá del incumplimiento en cuanto a los defectos o vicios de la obra, si hubiera ocultado maliciosamente dichos vicios al propietario; así como en el caso de que en el contrato se hubiera estipulado que la obra ha de ser recibida por el dueño a su plena satisfacción, conviniéndose que el hecho de recibir queda sujeta a su aprobación.

En el supuesto de que se diera la construcción de un edificio, se prolonga en el tiempo la responsabilidad del contratista, ya que en este tipo de obras no puede apreciarse o estimarse las imperfecciones, en un lapso corto de tiempo, comprendiéndose en esta última hipótesis los siguientes casos: 1) Vicios de la Construcción: Al respecto el artículo 2015 contempla esta situación cuando dice: "El contratista es responsable por la destrucción o deterioro debidos a dolo o culpa de su parte, durante cinco años contados desde la fecha de la entrega. Si el contratista y el ingeniero arquitecto o constructor fueren

personas distintas, la responsabilidad será solidaria": 2) Vicios del Suelo o de los Cimientos: El artículo siguiente expresamente se refiere a este caso al establecer que: "igual responsabilidad corresponde cuando la destrucción o deterioro procedan de defectos en el terreno o cimiento, si el contratista no hace al dueño las advertencias convenientes antes de emprender la construcción". Pero si el contratista ha cumplido con hacer ver al dueño que este no reúne las calidades o cualidades convenientes para la edificación y el dueño persiste en que se edifique o construya, el contratista queda libre de toda responsabilidad, no así terceras personas involucradas. La responsabilidad a que se ha hecho mención, también se aplica cuando el deterioro proceda de vicios de construcción no aparentes, o cuando los defectos o deterioros se originan por la modificación del plano o diseño sin autorización del propietario.

El artículo 2012 del Código Civil establece también la responsabilidad del contratista en la infracción de las leyes y reglamentos administrativos y municipales, referentes a la obra que se le encomendó y de todo daño o perjuicio que por la construcción se cause a terceros; en consecuencia, si se inicia la obra sin la previa

autorización o licencia municipal aún cuando no fuese obligación suya la presentación del proyecto o la gestión del permiso para construir.

En cuanto a la calidad de los materiales empleados en la construcción de la obra; si en el contrato se ha convenido que sea el contratista quien los suministre, debe ajustarse a las indicaciones contenidas en el contrato en cuanto a calidad y cantidad, responderá al dueño por los daños o perjuicios que le ocasione; a falta de esta estipulación el contratista cumple con el solo hecho de emplear materiales de mediana calidad.

Como última obligación del contratista, está la entrega de la obra en el plazo que se hubiera convenido en el contrato, y para ello está obligado a principiar la actividad con el suficiente tiempo de anticipación, para que quede concluida en el momento acordado. Por regla general, los contratistas fijan un plazo para la ejecución de la obra; pero si nada se hubiera acordado al respecto, deberá entenderse que en forma tácita, las partes aceptaron un termino razonable o necesario.

según la importancia de la obra. En caso de discrepancias sobre el asunto, será un juez que conozca del caso, quien lo determine. En el caso de que no halla indicios en cuanto a la iniciación de la obra, puede demandar la rescisión del contrato, en vista del retardo injustificado de su iniciación, aún en el caso de que no se haya vencido el plazo fijado, ya que da lugar a pensar que el contratista no cumplirá en entregarla el día estipulado.

En relación al plazo, este puede ser modificado, en el caso de que el dueño por ejemplo, solicitara al contratista la introducción de nuevos trabajos o modificaciones en la obra, con lo cual se requiere mayor esfuerzo y tiempo.

En cuanto a las obligaciones por parte del propietario o capitalista, este debe recibir la obra terminada, previa verificación y aprobación. La verificación conlleva la aprobación o rechazo de la obra y la recepción en sentido estricto es pues resultado de la verificación y aprobación. De lo anterior surge una interrogante : Que sucede si el

propietario de la verificación se niega a recibirla?, sin lugar a duda alguna, esto haría incurrir al contratista en mora y en ese caso el empresario tiene a su favor una pretensión de indemnización a más del precio, si éste debía pagarse en el momento de la entrega y aun en el caso de que no se hubiera convenido plazo para el pago, lo cual se deduce del contenido de los artículos 1428 y 1429 referentes a la mora, ambos artículos del código civil. en relación al precio, el artículo 2013 también del código civil ; en cuanto a la indemnización por daños y perjuicios, esta está regulada en el artículo 1433. Otro efecto que produce la mora es el desplazamiento del riesgo de la cosa, pasando éste al propietario, según lo establece el artículo 2001 del código civil, que preceptúa: "El riesgo de la obra correrá a cargo del contratista o empresario hasta el momento de la entrega, a no ser que el que hubiera de recibirla incurriera en mora, o hubiese convenio expreso en contrario".

Por otra parte, también le corresponde al propietario o capitalista, la obligación de cancelar el precio de la obra; de lo contrario se incurre en mora. Si el contratista construye con materiales propios, que es lo mas común, tiene a su favor la posibilidad

de no entregar la obra, hasta que se le cancele completamente el precio. Esto se deduce del contenido del artículo 2026 del código civil que establece: "El constructor de una obra mueble, tiene derecho a retenerla mientras no se le pague, y su crédito será cubierto preferentemente con el precio de dicha obra". Si por el contrario es el propietario que conviene proporcionar los materiales, estos deben ser de buena calidad, y si no los entrega, el contratista tiene a su favor, de conformidad con la doctrina, el derecho de fijarle un plazo para que los entregue y si no cumple, conllevaría a la resolución del contrato, con la indemnización que corresponde por incumplimiento del mismo por parte del que encargó la obra.

Si la destrucción de la obra es por mala calidad de los materiales suministrados por el propietario, pasa el riesgo a éste, siempre y cuando el contratista le haya advertido tal circunstancia, no eximiéndose de pagar el precio convenido.

Anteriormente se anotó que es obligación del contratista

elaborar la obra conforme las estipulaciones del contrato y acorde al plano o diseño que haya aceptado el dueño, si no se rige a los lineamientos establecidos previamente, el propietario tiene derecho a rechazarla y por consiguiente no pagar el precio ; y si los defectos no son tan manifiestos tiene también derecho a exigir que se cumpla estrictamente con las especificaciones del contrato, en cuya virtud puede exigir que se subsanen los errores que se cometieron a costa del contratista. Cuando la obra adolezca de un vicio que disminuya el valor o la utilidad de la obra para el uso normal del mismo, entonces el propietario tiene la opción de pedir que se reduzca el precio o bien la resolución del contrato. Todo lo contrario ocurre si el dueño de la obra la recibe a su entera satisfacción, y no alega vicios o defectos, salvo en el caso de que se hubieran ocultado dolosamente los mismos, continuará respondiendo hasta por un termino de cinco años (artículos 2014 y 2015 del código civil). También puede suceder que el contratista, no de inicio a la ejecución de la obra en una época razonable y oportuna, y que de lugar a pensar su no ejecución dentro del plazo pactado, tiene el propietario el derecho de exigir su cumplimiento y la indemnización por la tardanza o incumplimiento en la entrega, o bien por el uso de materiales de construcción que no llenen las especificaciones del

contrato, lo cual se deriva de lo estipulado en el artículo 2018 del código civil, reformado por el decreto 38-76 del Congreso de la República. Esta estipulación es complementada por el artículo 1324 de la misma norma, al prescribir que "si el acreedor prefiere la prestación por el deudor, pedirá que se le fije un término prudencial para que cumpla la obligación y si no lo cumpliera, será obligado a pagar daños y perjuicios". Si el propietario de la obra ya no tiene interés en la ejecución de la misma, aún cuando haya transcurrido el plazo señalado para la entrega, puede pedir la resolución del contrato por incumplimiento absoluto, con las consecuencias que en orden a la indemnización de daños y perjuicios establece el artículo 2018 del código civil.

En cuanto a la forma de extinción de este contrato, ya se han mencionado algunas, como lo es el incumplimiento de las obligaciones de una u otra de las partes contratantes, sin embargo existen otras formas de extinción tales como las siguientes:

1) la muerte del empresario: A este respecto el artículo 2019

establece: "Cuando se ha encargado cierta obra a una persona por razón de sus cualidades personales, el contrato se rescinde por la muerte de ella. En este caso el propietario, debe abonar a los herederos del contratista, en proporción del precio convenido, el valor de la parte de obra ejecutada y de los materiales preparados...". En este caso la consideración del contratista ha sido determinante motivo para la celebración del contrato. Si el heredero del contratista no ofrece seguridad en la realización o terminación de la obra, el contrato se resuelve por iniciativa del propietario, pero éste se halla en el deber, por mandato expreso de la ley, de pagarle a los sucesores del contratista el valor de las obras realizadas en razón del precio estipulado y a rembolsarles los gastos soportados para la ejecución de la parte de la obra que ha quedado inconclusa, pero tomando en cuenta los límites en que tanto la obra como los gastos le sean útiles, teniendo el propietario derecho a su vez que se le entreguen los materiales preparados y los planos en vía de ejecución, a excepción de las normas que protegen las obras de ingenio.

2. La separación unilateral del dueño:

Esta separación trae como consecuencia, la obligación de indemnizar al contratista por los gastos efectuados, el valor de los trabajos elaborados, los materiales empleados y si se diera el caso, una indemnización fijada por juez competente.

3. La imposibilidad sobrevenida por motivos no imputables al contratista: ( terremoto, guerra etc.) . Esta situación está prevista en el último párrafo del artículo 2019 del código civil, al establecer que "También procederá la rescisión, cuando el contratista no pueda terminar la obra, por causa independiente de su voluntad", quedando en consecuencia la relación jurídica extinguida, pero el propietario debe de pagar la parte de la obra ya realizada, dentro de los límites lógicos y justos, debiendo tomarse en consideración la utilidad que podría devenirle, y en proporción al precio convenido para la obra, lo cual es explicable, por cuanto en ese estado de inconclusión no ofrece utilidad para el que encargó la obra.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA LABORAL Y DEL CONTRATO DE OBRA CIVIL.

Existieron en Roma, tres formas de prestación de servicios: La Locatio-Conductio operis o arrendamiento de obra, la Locatio Conductio operarum o arrendamiento de servicios y la Locatio conductio rerum o arrendamiento de cosas.

No existe uniformidad en los autores respecto al origen de estas instituciones, considerando que fueron surgiendo como consecuencia del desenvolvimiento de la esclavitud. En un principio el señor se servía de sus esclavos, pero con el tiempo se fué adquiriendo la costumbre, de tomar en arrendamiento los esclavos de otra persona; y luego en los principios de la Roma Republicana, los hombres libres

acudieron a los mercados publicos, para ofrecer sus servicios, dando lugar a que se formara una situación análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos, por ello el nombre que se les dió a estas instituciones.

Nacieron así la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum, sin saber cual de las dos nació primero. Estos contratos, establecían una relación personal, entre una persona, locator, que se obliga a prestar sus servicios a otra conductor y que en esa virtud se subordinaba a la voluntad de éste.

#### A. LOCATIO CONDUCTIO OPERIS:

"Es un contrato por el cual alguno se obliga a realizar una determinada obra por un precio que otra se obliga a desembolsar como merced. Sus requisitos son: obra, merced, consentimiento. La obra (opus) es aquí un trabajo material completo, que realiza para otra a cambio de

un precio en dinero, fijándose la obra en bloque o su totalidad, por días o por medidas para obtener un cierto resultado".<sup>32</sup>

En la locatio Conductio operis, quien ofrece el trabajo se llama locator, quien se compromete a hacerlo se le llama conductor o tambien "redemptor operis". El precio que se recibía en este tipo de contrato era total y se asumía incluso el riesgo derivado de dicha ejecución.

#### B. LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM (ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS)

"Es un contrato por el cual alguno promete ciertos servicios manuales en compensación de una determinada merced, que otro se obliga a desembolsarle, estos servicios son considerados en sí mismos y no como

---

<sup>32</sup> Raggi Ageo, Carlos M. Ob Cit. Pag. 55.

medio para obtener un opus".33

La locatio conductio operarum significaba la prestación de servicios por riesgo y cuenta ajenas, pero sin mirar el resultado y fijándose la remuneración en función del tiempo de la prestación. Quien ofrece el servicio se llama locator y fué poco apreciado al ponerse en condiciones similares a la del servus; quien se lo hace prometer se llama conductor.

#### C. LOCATIO CONDUCTIO RERUM (ARRENDAMIENTO DE COSAS).

En Roma el trabajo libre , constituía la excepción, fué regulada dentro de la figura del Derecho Civil, de la locatio o arrendamiento. Bajo este nombre se cobijó la locatio conductio rei, e

---

<sup>33</sup> Ob Cit. Pag. 55

arrendamiento de cosas, este constituye un esquema contractual diverso, como son los arrendamientos de fincas, de cosas muebles y de derechos tales como los de la caza, al del arrendamiento de servicios manuales como la elaboración de la pintura de un cuadro.

Conforme fué pasando el tiempo fué surgiendo la necesidad de establecer diferencias entre estas figuras contractuales, pues constituían diferentes formas de subordinación. En la *Locatio Conductio Operarum*, el conductor, quería el servicio mismo, en la *locatio conductio operis*, su resultado, por lo que en ésta última la relación de subordinación casi desaparecía, sobre todo si quien prestaba el servicio lo hacía en su taller y era ayudado por otras personas, respecto de las cuales era conductor. Fué entonces cuando surgió lo que es el arrendamiento de servicios y el arrendamiento de obra. Los criterios para diferenciar estas dos figuras quedaron claras, hasta la época imperial, siendo dos las diferencias principales: La primera fué expuesta por la escuela Bizantina, y estaba fundamentada en la relación de obediencia, en la *locatio conductio operarum*, estaba obligado el locator a obedecer al conductor, en la *locatio conductio operis*, una vez se fijaba la

naturaleza de la obra que se iba a producir, quedaba el arrendador de servicios en libertad para desarrollarla, lo que es comprensible, si se toma en cuenta, que lo que se prometía era la obra. La segunda de las diferencias entre estas instituciones consistió en que, en la locatio conductio operarum el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, mientras que en la locatio conductio operis era la obra producida.

En los primeros tiempos de la edad media se volvió a la idea de la relación personal, por medio de la cual el arrendador de servicios quedaba bajo el poder del arrendatario, quien a la vez era el que tenía la representación de aquel y la obligación de proveer a su subsistencia.

Posteriormente surgió la distinción romana, en la que la organización corporativa hizo de la locatio conductio operis, la forma fundamental de contratación, no subsistiendo la locatio conductio operarum, sino solo para propósitos domésticos y trabajos de menor importancia.

#### D. DISTINCIONES ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y CONTRATO DE OBRA.

En el siglo pasado, se englobó en la denominación Contrato de obra, las distintas prestaciones de servicios que Roma conoció como Locatio Conductio Operarum y locatio Conductio Operis, siendo las ideas romanas las que dieron lugar a la clasificación de las diversas prestaciones de servicios, distinciones que fueron consignadas en diversos códigos civiles con el nombre de servicios por jornal y contrato de obra a destajo o precio alzado.

La diferencia entre estos tipos de contrato, no fué de especial preocupación en el siglo pasado, por la razón de que debía respetarse la voluntad de las partes, lo que quería decir que en caso de duda, debía investigarse si las partes quisieron celebrar una u otra forma de contratación y porque además ambos contratos debían ajustarse a los principios del Derecho Civil, salvo en los casos en los que la ley, consignaba puntos especiales; y cuando la voluntad de las partes no era precisa era necesario recurrir a las viejas ideas romanas.

La aparición del Derecho del Trabajo, hizo surgir el problema, ya que aun no se encontraban completamente deficiada las diferencias principales.

Surgió el derecho de trabajo en la fábrica , en donde la forma normal y usual de contratación era la locatio conductio operarum o sea el servicio por jornal. Fué entonces cuando surgió la pregunta sobre si era éste el único contrato de trabajo y si solo los trabajadores de ese contrato estaban protegidos por la ley, solución que en terminos generales fué la adoptada.

El derecho de trabajo se decía entonces, era el trabajo del asalariado, de aquel a quien en forma permanente ponía su fuerza de trabajo al servicio de otro y no podía entenderse su extensión al trabajador libre, que era quien se comprometía a entregar una obra, para cuya construcción no necesitaba, sino unos cuantos días , transcurridos los cuales quedaba nuevamente desligado de la empresa.

La vida del trabajador asalariado dependía de la empresa, en tanto que el trabajador libre tenía una existencia independiente y la remuneración que recibía no era sino un ingreso entre otros. La naturaleza misma del derecho del trabajo hace imposible aplicar un horario de trabajo para el operario libre ni tampoco puede extenderse su responsabilidad por los riesgos profesionales cuando no puede ejercerse vigilancia alguna por la persona que encarga la obra.

Fué entonces cuando surgieron intentos de Reforma, representadas por el tratadista alemán Lotmar, quien en el año de 1902, estableció la necesidad de revisar el concepto de contrato de trabajo.

Se había aceptado que el servicio por jornal, era el único contrato de trabajo protegido por la legislación de aquel entonces, y fué Lotmar quien indicó que no era, sino una de las formas del contrato de trabajo, pues además de él, se practicaba en las fábricas el servicio a destajo.

Lotmar sostenía que la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra, no podía hacerse tomando en cuenta la forma de pagar el salario, pues no es éste el que determina la naturaleza del contrato, lo cual sería únicamente, para clasificar los diferentes tipos de contratos de trabajo.

Se sostuvo, que el contrato de trabajo no era sino una especie de contrato de obra, siendo que en realidad consta de un genero y de dos especies.

Lotmar le dió nuevas denominaciones a estos dos tipos de contratos de trabajo, siendo la primera especie el ZEITLOHNVERTRAG, en el cual la remuneración se pagaba en razón del tiempo; y la segunda el AKKORDVERTGAG, en el que la remuneración se calcula según el resultado del trabajo.

Esta construcción trajo como consecuencia que el

Zeitlehnvertrag, comprendiera solo el servicio por jornal y el Akkordvertrag, se refiriera a una parte del antiguo arrendamiento de obras y, por tanto el contrato de obra a precio alzado.

La doctrina siguió las ideas de Lotmar, sin embargo la doctrina italiana titubeó en virtud de la declaración hecha en la carta de Lovaro, según la cual, el trabajo bajo todas sus formas se encontraba tutelado por el Estado; comprendiendo también el trabajo libre, regido por la legislación del trabajo.

#### D. LOS PRINCIPALES CRITERIOS DE DISTINCION:

Diversos autores han buscado establecer la diferencia absoluta entre el contrato de arrendamiento de servicios y el contrato de obra, siendo los

principales criterios, los siguientes:

1.- El objeto de la prestación: Pues el arrendamiento de Servicios es la fuerza de trabajo, esto es el servicio mismo, mientras que en el contrato de obra, el objeto de la prestación lo constituye el resultado del trabajo, es decir la obra producida.

"Esta distinción no constituye nada absoluto en cuanto a las diferencias entre ambos contratos, debido a que al prometerse un servicio, es para la realización de una obra, de tal manera que el fin no puede, sin más, hacerse a un lado y, al prometerse una obra se promete, al mismo tiempo trabajo incorporado a ella, punto de vista este que fué reconocido por los alemanes".<sup>34</sup>

2.- La segunda diferencia está basada en el hecho de que el contrato de trabajo es por tiempo determinado, mientras que en el contrato de obra, no hay fijación de tiempo, de donde se puede deducir que en el contrato

---

<sup>34</sup> De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". 2a. Edición. Librería de Porrúa Hnos. y Cía., México, 1943. Pag. 437.

de trabajo se establece una relación permanente que puede convertirse inclusive en una relación por tiempo indefinido, en tanto que en el contrato de obra, concluida ésta, desaparece toda relación, pero es necesario hacer notar que en el contrato de trabajo también puede celebrarse por el tiempo que dura la construcción de una obra.

3.- El tercer criterio se basa en el hecho de que en el contrato de trabajo, la prestación debe ser ejecutada por el trabajador, en tanto que en el contrato de obra, no constituye un requisito indispensable el hecho de que el operario mismo ejecute la totalidad de la obra.

"Más tampoco este criterio es válido, porque por una parte, puede muy bien ocurrir y es el caso de la mayor parte de los artistas, que el trabajador mismo ejecute la obra, sin que por ello exista contrato de trabajo y, por otra, puede también suceder que un trabajador necesite ayudantes que trabajen bajo sus órdenes, sin que esto implique la formación de un contrato de obra".<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Ob Cit, Pag. 438.

4.- El cuarto criterio se fundamenta en la naturaleza de la relación que se establece entre las partes, pues mientras que en el contrato de trabajo es de carácter subordinado, en el contrato de obra no se da esta característica, sino que la relación que se da es libre.

Este es quizá el criterio más seguro, ya que donde existe subordinación habrá contrato de trabajo.

5.- El último de los criterios diferenciales entre ambos contratos es el de los riesgos, que en el contrato de trabajo son siempre a cargo del patrono, pues en el contrato de trabajo la prestación del trabajador se limita a determinada cantidad de energía de trabajo, mientras que en el contrato de obra, los riesgos son a cargo del operario.

#### E. ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

La Locatio Conductio Operis y la Locatio conductio Operarum, son las figuras que significan el antecedente más histórico del Contrato de Trabajo, figuras a las cuales ya nos hemos referido.

Al iniciar nuestra vida independiente, la prestación de los servicios personales, por influencia inevitable del Código de Napoleón, quedó enmarcado dentro de las prescripciones del contrato de arrendamiento. Es así como al publicar el Código civil de 1877, el trabajo quedó comprendido dentro de la "Locación de Servicios" regulación que pone de manifiesto, que no se tenía en esa época un concepto claro del mismo, esto es, como materia especial y propia de una nueva rama del Derecho.

Las preocupaciones e inquietudes propiamente laborales surgen después del año 1944, en que la vida nacional toma otra perspectiva, despertando el pensamiento e impulsándose el proceso de superación en todos los aspectos de la vida cotidiana. Fruto de este despertar, es la renovación de las legislaciones, creando nuevos cuerpos normativos, cuya promulgación era impostergradable.

Dentro de esta corriente jurídica renovadora, el 8 de febrero de 1947, se emitió el Decreto número 330 del Congreso de la República, Código de Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de ese año, cuyas normas son de orden público, de aplicación general y regulan las condiciones de trabajo en todas las empresas o centros de trabajo del territorio de la república, en las diferentes ramas de la producción.

En cuanto a su ordenación sistemática el Código de Trabajo contenía del artículo 10.º al 273, la parte sustantiva; del artículo 274 al 282, se ocupaba de la organización administrativa y, del 283 al 431 se refería a la parte procesal. En su parte sustantiva, especialmente, sufrió varias modificaciones sin haber perdido por ello, sus lineamientos fundamentales como ley tutelar de los trabajadores.

Finalmente el Código del Trabajo quedó comprendido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, que derogó al decreto 330 del Congreso de la República y entró en vigor el 16 de Agosto de 1961. A su vez este decreto 1441 a sufrido una serie de reformas

contenidas en los Decretos 64-92 y 35-98 del Congreso de la República, que han venido a beneficiar grandemente a la clase trabajadora, decreto en el cual se regula todo lo relacionado al Contrato de trabajo, y que hoy por hoy es uno de los mejores alternativas de latinoamerica.

### CAPITULO III

#### ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE DISTINCION

#### ENTRE EL CONTRATO DE OBRA LABORAL Y EL CONTRATO DE OBRA CIVIL.

##### 1. DE LA LOCACION DE SERVICIO.

Según Enrique Claria connotado tratadista del Derecho del Trabajo, "La locación de servicios ha sido el antecedente histórico del contrato de trabajo que ha venido a reemplazarla".<sup>36</sup> En efecto, si el elemento característico de la *locatio operarum* que lo diferenciaba tradicionalmente de la *locatio operis* (locación de obra) era la subordinación del locador, y la subordinación es también la nota típica de la prestación de servicios que es objeto del contrato de trabajo, se debe entender que esta última figura ha absorbido totalmente a la antigua locación de servicios, según entiende mayoritariamente la doctrina.

---

<sup>36</sup> Enrique Claria, El Contrato en el Derecho Laboral. Pág. 89

## 2. DE LA LOCACION DE OBRA.

La locación de obra es el contrato por el cual una de las partes se obliga a ejecutar una obra y la otra a pagar por ella un precio. Cuando la obra es realizada por una organización empresarial de cierta complejidad, con trabajadores propios del contratista, no hay posibilidad de confusión alguna con el contrato de trabajo. Según el mismo Enrique Claria, "La dificultad se presenta cuando la obra es ejecutada personalmente por el contratista, supuesto en que se plantean a veces problemas de calificación jurídica sumamente complejos, máxime cuando se aprovecha la similitud entre ambas figuras para disimular la existencia de un contrato de trabajo".<sup>37</sup>

Por lo anterior considero que en estos casos, debe investigarse la concurrencia o ausencia de los presupuestos que tipifican el contrato de trabajo, vale decir, el trabajo dependiente y la remuneración devengada en un régimen de ajenidad.

---

<sup>37</sup> Enrique Claria, Op. Cit. Pág. 94.

Desde esta perspectiva la autora de este trabajo de tesis considera que se observa que la primera diferencia entre uno y otro contrato es que en la locación de obra el contratista goza de autonomía para su ejecución (naturalmente, dentro de las condiciones pactadas), mientras que en el contrato de trabajo, el trabajador está subordinado al empleador, esto es, sujeto a su poder de dirección.

Por otra parte, en el contrato de locación de obra no hay ausencia de riesgos como es característico en el contrato de trabajo. Como bien lo razona Enrique Claria, "El locador de obra se obliga a alcanzar un resultado (se trata de una obligación de resultado y no de medios); sólo si surge ese resultado, nace su derecho a obtener el precio".<sup>38</sup>

En el contrato de trabajo, en cambio, el trabajador no asume una obligación de resultado, sino de medios: poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador; el riesgo recae sobre el empleador -"típico aceptante de riesgos de producción", como dice Enrique Claria "Quien no

---

<sup>38</sup> Enrique Claria, Op. Cit. Pág. 92

puede -en principio- descontarle al trabajador de sus salarios el monto equivalente a los trabajos mal hechos".<sup>39</sup>

Esta diferencia repercute naturalmente sobre la retribución, que en el caso de la locación de obra incluye un porcentaje mayor por la asunción de los riesgos; de modo que, además de lo que sería propiamente la compensación por su trabajo, el locador percibe un beneficio. Por ello, la percepción de una retribución muy superior a la que se paga comúnmente a trabajadores de la misma actividad y categoría puede constituir un indicio de que el contrato es de locación de obra. Otro elemento de distinción lo constituye la periodicidad y determinación de la compensación, pues el pago de un precio global (ajuste alzado) es típico de la locación de obra, en tanto que el pago en función del tiempo invertido en la ejecución es típico del contrato de trabajo.

### 3. LA NULIDAD DEL CONTRATO CIVIL.

---

<sup>39</sup> Enrique Claria. Op. Cit. Pág. 92.

La teoría de las nulidades es una de las más complejas del derecho civil, pues presenta variadísimas causas originarias; sin embargo, la mayoría de legislaciones han superado su regulación para tratar de que el concepto sea más claro y específico.

Manuel Ossorio, al referirse a la nulidad de los contratos, expresa que "Se habla de ella con referencia a las causas que privan de validez a los mismos por vicios existentes ab initio; a diferencia de la resolución y rescisión, que los extinguen por circunstancias sobrevinientes. El contrato es nulo y carente de todo efecto jurídico cuando le falta algunos de los elementos necesarios para su constitución;..."<sup>40</sup>

Para Cabanellas, "Dentro de la Técnica jurídica, nulidad constituye tanto el estado de un acto que se considera no sucedido, como el vicio que impide a ese acto la producción de sus efectos. La nulidad puede resultar de la falta de condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto; lo cual

---

<sup>40</sup> Manuel Ossorio. Op. Cit. Pág. 240.

comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto..."<sup>41</sup>

Lo anterior considero que puede afirmarse, que la ineficacia o falta de valor legal de un acto jurídico deriva de la ausencia de los requisitos exigidos por la ley y, en varias legislaciones y en el Código Civil Guatemalteco, dentro del concepto de nulidad, se comprenden dos clases: **ABSOLUTA Y RELATIVA.**

En relación a esto puede señalarse que la nulidad es la ineficacia de un acto jurídico que no contiene los requisitos esenciales para su validez, por lo que no nace a la vida jurídica (nulidad absoluta); o bien, que si nace a la vida del derecho, contiene defectos o vicios de declaración de voluntad; pero que surte todos sus efectos, mientras que en sentencia no se declare su ineficacia. (Nulidad relativa).

---

<sup>41</sup> Cabanellas, Guillermo, Op. Cit. Pág. 3.418.

## CLASES DE NULIDAD:

### NULIDAD ABSOLUTA:

Manuel Ossorio, al referirse a la Nulidad, expresa: "Ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para su validez, sean ellas de fondo o de forma; o, como dicen otros autores, vicio de que adolece un acto jurídico si se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido, por lo cual la nulidad se considera insita en el mismo acto, sin necesidad de que se haya declarado o juzgado... La nulidad se entiende que es siempre de pleno derecho, porque no necesita ser reclamada por parte interesada".<sup>42</sup>

En el Artículo 1301 de nuestro Código Civil se regula que "La nulidad absoluta se produce como consecuencia de que en un acto jurídico

---

<sup>42</sup> Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 244.

no concurren los requisitos esenciales para su existencia o porque el objeto sea contrario al orden público o a las leyes prohibitivas expresas".<sup>43</sup>

Para Cabanellas, la nulidad absoluta es "La del acto que carece de todo valor jurídico, con excepción de las reparaciones y consecuencias que por ilícito o dañoso puede originar..."<sup>44</sup>

Al referirnos a una nulidad absoluta de un negocio jurídico, estamos frente a un acto nulo: un acto que no nace a la vida jurídica y es inexistente.

Según el artículo 1311 del Código Civil guatemalteco, "La nulidad absoluta puede ser declarada por el Juez de Oficio cuando resulte

---

<sup>43</sup> Artículo 1,001, Código Civil Guatemalteco.

<sup>44</sup> Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 353

manifiesta o por los que tengan interés o por el Ministerio Público".<sup>45</sup>

Una característica especial de la nulidad absoluta, es que es imprescriptible y no es revalidable por confirmación y la razón es clara, toda vez que si el interés protegido por la sanción de invalidez es público, no se encuentra en manos del interés privado la posibilidad de dejar sin efecto esa sanción; es decir, escapa a su órbita pues se encuentra en la del interés general; por el contrario, en la nulidad relativa, estamos frente a la protección de un interés privado.

Por eso como bien lo afirma Enrique Claria "Un acto nulo es inexistente y no produce efectos jurídicos, aunque sí otra clase de efectos como el de invalidez y retroactividad hasta el origen del contrato cuando se pronuncia el juez en la sentencia respectiva".<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Artículo 1311, Código Civil Guatemalteco.

<sup>46</sup> Enrique Claria. Op. Cit. Pág. 98.

### NULIDAD RELATIVA:

Según Enrique Claria "La nulidad relativa se da como consecuencia de que en un acto jurídico exista algún vicio de la declaración de voluntad, como el dolo, error, violencia y simulación o exista incapacidad "relativa" de las partes o de una de ellas".<sup>47</sup>

En el Derecho Guatemalteco la declaración de nulidad relativa o anulabilidad no ocurre de oficio, sino es a petición de parte. Una característica importante es que la acción para el efecto es PRESCRIPTIBLE y que el vicio puede ser corregido y ratificado.

Según Claveria "El negocio jurídico que adolece de nulidad relativa produce todos sus efectos jurídicos y es válido hasta el momento en que el juez declara la nulidad del mismo y la invalidez nace en el momento en que la sentencia queda firme".<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Enrique Claria. Op. Cit. Pag. 98.

<sup>48</sup> Enrique Claveria. Op. Cit. Pag. 99.

En caso de que exista una confirmación o ratificación del contrato, que contenga defectos o vicios que pueden dar lugar a la anulabilidad, el negocio jurídico también surte efectos desde la fecha de la celebración del negocio que se confirma; pero sin perjudicar derechos de terceros de buena fe. La confirmación de los contratos no es sino la subsanación de sus defectos mediante la convalidación y a la vez significa la renuncia a las acciones o excepciones que puedan ejercitarse para pedir que se declare la nulidad relativa e impedir que éstos puedan surtir sus efectos jurídicos.

Como dice Enrique Claria, "...Se diferencia la confirmación del reconocimiento de derechos, en que la confirmación tiende a subsanar un vicio de nulidad, y el reconocimiento, a remediar deficiencias de prueba. Se diferencia, por otra parte, la confirmación de la ratificación, en sentido estricto, en que ésta se aplica a los contratos celebrados a nombre de otro, sin representación o excediéndose de la conferida..."<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Enrique Claria. Op. Cit. Pág. 105.

Así, también la confirmación de los negocios que adolecen de anulabilidad puede ser expresa o tácita; en este último caso, dando cumplimiento a la obligación, a sabiendas del vicio que los hace anulables.

#### 4. LA SIMULACION DEL CONTRATO CIVIL.

La simulación se encuentra regulada, en el Código Civil en forma específica, en los artículos 1284 al 1289 contenidos en el Capítulo V del Título I de la Primera Parte "DE LAS OBLIGACIONES EN GENERAL", del Libro V, "DEL DERECHO DE LAS OBLIGACIONES". También son aplicables a la acción de simulación las normas de la Nulidad comprendidas en los artículos del 1301 al 1318 de aquel cuerpo normativo.

De conformidad con el artículo 1285 del Código Civil guatemalteco: "La simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real; y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa

apariencia que oculta su verdadero carácter."<sup>50</sup>

Aquí se observa que existen dos clases de simulación: ABSOLUTA Y RELATIVA. La ley establece cuándo procede cada una de ellas, teniendo también relación directa con la nulidad. Según el artículo 1286 de el Código Civil, la simulación absoluta produce nulidad absoluta y los actos que adolecen de ese vicio no nacen a la vida jurídica y son inexistentes.

En cambio, la simulación relativa, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio encubierto, siempre que su objeto sea lícito.

En el caso de una simulación relativa pronunciada en sentencia, el negocio encubierto producirá efectos jurídicos; pero es necesario que su objeto sea lícito (ajustado a la ley y que no perjudique los fines de ésta), pues, de conformidad con el artículo 1287 del Código Civil, se expresa que "La simulación no anula el negocio jurídico cuando no tiene

---

<sup>50</sup> Artículo 1285, Código Civil Guatemalteco.

un fin ilícito ni causa perjuicio a ninguna persona".<sup>51</sup> Esta norma no es clara y precisa puesto que no expresa a qué clase de simulación se refiere, si a la absoluta o a la relativa; pero, se deduce que esa norma se refiere a la simulación relativa puesto que un negocio jurídico, que adolezca de simulación absoluta, no tendrá ningún efecto jurídico ni será revalidable por confirmación ya que es inexistente, ni aun en el caso de que el respectivo negocio tenga un fin lícito o que no perjudique a ninguna persona.

El artículo 1289 de ese mismo cuerpo normativo, nos refiere que la acción de simulación es imprescriptible entre las partes que simularon y para los terceros perjudicados. Por los mismos motivos antes comentados, se puede interpretar que esa norma se refiere a la simulación ABSOLUTA, pues la acción para declarar la simulación RELATIVA es prescriptible y se rige por el artículo 1312 del Código Civil, que expresa que "El derecho de pedir la nulidad relativa dura dos años a partir del día en que se contrajo la obligación, salvo los casos en que la ley fije término

---

<sup>51</sup> Artículo 1287, Código Civil Guatemalteco.

distinto".52

Asimismo el artículo 1284 del Código Civil expresa: "La simulación tiene lugar: 1o.- Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2o.- Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3o.- Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas."53 De esta norma puede deducirse que el caso que contempla el artículo 1284 en su inciso 1o., se refiere a la nulidad relativa, porque así lo señala expresamente el artículo 1285 del Código Civil guatemalteco, que expresa "Que la simulación es relativa cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter."54

---

52 Artículo 1312. Código Civil Guatemalteco.

53 Artículo 1284. Código Civil Guatemalteco.

54 Artículo 1285. Código Civil Guatemalteco.

Consecuentemente, los incisos 2o. y 3o. de aquel artículo, se refiere a la nulidad absoluta pues el mismo artículo 1286 de nuestro Código Civil señala que la simulación es absoluta, cuando la declaración de voluntad nada tiene de real.

A su vez, el artículo 1289 del Código Civil guatemalteco expresa: "Si la persona favorecida por la simulación ha transferido a otro sus derechos, la acción contra el tercero sólo será admisible si la transmisión tuvo lugar a título gratuito. Si la transmisión se operó a título oneroso, la revocación sólo será posible si el subadquiriente hubiere obrado con mala fe."<sup>55</sup> Esta es una norma que se refiere a la simulación relativa, pues un negocio jurídico que adolece de nulidad absoluta no tiene efectos jurídicos entre las partes, mucho menos puede alcanzar a terceros y subsiguientes contratantes, en cuanto a la validez se refiere; pero siempre hay que declarar judicialmente la nulidad por simulación relativa o absoluta en su caso.

---

<sup>55</sup> Artículo 1289, Código Civil Guatemalteco.

## 5. LA NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

### EFFECTOS JURIDICOS DE LA SIMULACION

#### ENTRE LAS PARTES:

La base es partir del hecho de que una vez declarada la nulidad por simulacion absoluta o relativa, se producen efectos en relación a las partes.

A continuación se describen las principales consecuencias jurídicas de la nulidad por simulación absoluta o Relativa entre las partes.

De conformidad con el Artículo 1314 del Código Civil, "Las partes deben restituirse recíprocamente lo que han percibido o recibido como

consecuencia del negocio en el cual se declara la Nulidad."56 Al respecto, también son aplicables los artículos 1301 al 1318 del Código Civil, y aunque se trate de una nulidad absoluta por simulación y siendo a la vez inexistente el negocio jurídico, deberán devolverse todas las cosas recibidas por ambos contratantes.

Lo que se persigue es que la situación que existía antes de la celebración del contrato que adolece de nulidad por simulación vuelva a ser la misma.

Pero sucede a veces que es imposible la entrega de los mismos objetos, por lo que se pueden entregar otras cosas de igual especie, calidad y valor o, en su caso, devolviendo el precio que tenían en el momento de la celebración del negocio. En el caso que hubiera existido mala fe en la provocación del vicio de la simulación, se tienen que pagar, además, los daños y perjuicios. Estos efectos jurídicos ocurren, tanto en la simulación por ambos contratantes, como cuando es ocasionado

---

<sup>56</sup> Artículo 1314, Código Civil Guatemalteco.

por uno solo de ellos.

Por ello como bien lo señala Enrique Claria "Si se celebrase una enajenación que adolece de simulación absoluta y así se declarare en sentencia y los bienes hubieren sido entregados al adquirente ficto, éste estaría obligado a restituirlos porque jurídicamente no deberían haber salido del patrimonio del enajenante."<sup>57</sup>

Si se tratara de una simulación relativa en un negocio jurídico en donde se hubiere encubierto su naturaleza verdadera y el Juez se pronunciare en sentencia que queda válido el negocio jurídico encubierto (siempre que tuviere el objeto lícito), entonces dicho contrato surtiría los efectos que correspondieren según la ley. El negocio jurídico que adolece de anulabilidad puede ser objeto de revalidación, ya sea en forma expresa o tácita, dándole cumplimiento a la obligación a sabiendas del vicio que hace anulable el negocio respectivo y, en ese caso, se elimina la causa de anulabilidad y el contrato, siempre que no perjudique

---

<sup>57</sup> Enrique Claria, Op. Cit. Pag. 113.

derechos de terceros de buena fe, tendrá validez, según lo expresado en el artículo 1304 del Código Civil guatemalteco.

Lo anteriormente expuesto, son los efectos que se producen en un negocio que adolece de simulación. Las normas que son aplicables para ello son las de la nulidad correspondientes a los artículos 1314 al 1318 del Código Civil, entre otros, toda vez que la simulación resulta ser la causa y la Nulidad, el efecto.

#### 6. RESTRICCIONES DEL PRINCIPIO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD.

##### RESPECTO A TERCEROS

En cuanto a las consecuencias o efectos jurídicos que produce la nulidad absoluta por simulación, en relación a terceros, se entiende que

aunque el tercero haya actuado de buena fe, siempre quedarán los negocios celebrados sin validez, además de posteriores adquirientes, pues el contrato no nació a la vida jurídica, por lo consiguiente, el negocio originario es inexistente. Así tenemos que si una persona compra un bien inmueble de un sujeto que adquirió el mismo en un negocio que adolecía de simulación Absoluta y se declara la nulidad en sentencia, el contrato posterior no tendrá validez alguna ni será revalidable por confirmación.

La simulación relativa no perjudica derechos de terceros de BUENA FE en casos como estipula el artículo 1307 del Código Civil guatemalteco, que expresa que al confirmarse un negocio jurídico, el mismo tendrá validez desde la fecha en que se celebró; pero no se afectarán derechos de terceros de buena fe. También puede darse el caso que si se pronuncia el Juez en sentencia sobre la Nulidad Relativa y un tercero ya ha adquirido el bien objeto de simulación, a título oneroso, y éste ha obrado de buena fe, no tiene que devolverlo. Le quedará al perjudicado entablar la acción correspondiente contra el que causó el vicio aludido. Es decir, que si un tercero que actuó adquiere un bien inmueble, u otro objeto, el negocio jurídico no puede invalidarse si el negocio originario

adolece de simulación relativa, puesto que ya tiene derechos adquiridos de conformidad con la ley, por lo que al perjudicado le queda ejercitar la acción procesal respectiva.

## 7. DE LA NULIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En cuanto a la nulidad de los contratos individuales de trabajo, se encuentra una gran diferencia entre la forma en que ésta es visualizada y definida en el derecho común, y la forma en que lo es en el Derecho del Trabajo, a tal cuenta que la base para determinar si un contrato individual de trabajo es nulo o no, será el establecer si las condiciones individuales de contratación pactadas dentro del contrato, son las que señala la ley como mínimas, son superiores a las que señala la ley como mínimas o si por el contrario son inferiores a las previstas en la legislación.

Efectivamente, la nulidad dentro del contrato de trabajo y dentro del Derecho del Trabajo en general, se circunscribe a combatir la contratación individual y colectiva en condiciones inferiores a las establecidas en la ley como mínimas, a tal cuenta que sólo podrá nacer a la vida jurídica los contratos individuales e instrumentos de normación colectiva de trabajo, cuyas condiciones se ajusten a las establecidas en la ley, o bien sean superiores a ellas, de esa manera, lo preceptúan las dos normas que en materia laboral regulan lo relativo a la nulidad, me refiero al artículo 106 de la Constitución Política de la República y al artículo 12 del Código de Trabajo, que con total claridad establecen: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales....Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen 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.....". "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la

República. el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorquen a los trabajadores, aunque se expresen en un Reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

De la transcripción de las normas antes relacionadas, se deduce con claridad, que la nulidad en el ámbito laboral, no puede ser relativa, sino únicamente absoluta, pues una vez se hallan insertado normas dentro del contrato de trabajo que disminuyan

o tergiversen los derechos contenidos en la ley como mínimos, el contrato devendrá nulo y en forma automática deberán tenerse por insertas dentro de aquel contrato, aunque no se hayan consignado, las normas mínimas que habían sido sustituido por aquellas inferiores, por ejemplo, el caso de un contrato individual de trabajo, en donde patrono y trabajador hayan pactado condiciones de contratación, un salario mensual inferior al mínimo establecido en la ley, un período de vacaciones de diez días hábiles, después de cada año ininterrumpido de labores, una prestación del aguinaldo equivalente al 50% del salario, un bono anual equivalente al 25% del salario, en este caso el contrato individual de trabajo sería

nulo, porque evidentemente estas condiciones de contratación son inferiores a las previstas en la ley, pero a parte de que el contrato devendría nulo, en cuanto a esas condiciones, tergiversadoras, automáticamente se tendría por insertas en sustitución de éstas a las mínimas contempladas en la ley, es decir, que aunque se hubiese pactado un salario inferior al mínimo, se tendría por pactado el salario mínimo señalado en la ley, igualmente aunque se hubiese pactado unas vacaciones de diez días hábiles, se tendrían por pactadas las del período de quince días hábiles que establece la ley, y así también sería en el caso de las otras prestaciones del ejemplo. De lo anterior se infiere entonces con toda claridad, que el objeto de la nulidad en materia laboral, es constituirse en el mecanismo que permita combatir la contratación de condiciones laborales por debajo de las garantías mínimas establecidas en las leyes de trabajo.

#### B. DE LA LIMITACION DEL PRINCIPIO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

EN MATERIA LABORAL.

Por virtud del principio de garantías mínimas que ilustra al Derecho del Trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad, propio de la contratación del derecho común, sufre una seria restricción en el ámbito laboral, pues se da la intervención del Estado por medio de la ley, que obliga a las partes del contrato de trabajo, a tener que contratar como mínimo en las condiciones expresamente señaladas en la ley, con carácter mínimo y además irrenunciable, esto quiere decir, que las partes deben de ceñirse a pactar las condiciones de contratación del trabajo, en la forma señalada en la ley, o bien en forma superior a ella, pero en ningún caso, en condiciones inferiores a las primeras, de esto entonces se aprecia fácilmente que la autonomía de la voluntad, no se encuentra liberada como si sucede en el derecho común, en donde en el caso de la compraventa por ejemplo, el comprador podrá comprar más caro de lo que cuesta el bien a adquirir, o bien el vendedor podrá vender más barato de lo que le costo el bien sujeto del contrato, sin que nadie incluido el Estado, intervenga para proteger los intereses de ambos, situación distinta a como se da en la relación de trabajo, en donde si patrono y trabajador pactaron condiciones de contratación por debajo de los previstos en la ley, si interviene el Estado por medio de la ley, para hacer devenir nulo el contrato y en su lugar incluye dentro del

mismo en forma automática. las condiciones que se excluyeron al insertar normas por debajo de los mínimos. En este sentido entonces. estas restricción al principio de la voluntad, ha sido y es una de las más grandes garantía con las que cuenta el trabajador como parte económicamente más débil de la relación de trabajo, para garantizarse condiciones dignas de contratación del trabajo.

## CAPITULO IV

### DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN PARTICULAR

#### 1. DEFINICION:

De conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo se define: "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 ésta última, a cambio de una retribucion de cualquier clase o forma".<sup>58</sup>

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) el aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y b) el

---

<sup>58</sup> Artículo 18. Código de Trabajo Guatemalteco.

aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.

Posteriormente la definición, señala los sujetos de la relación jurídica, para finalmente describir los elementos propios o característicos del contrato, que son: a. la subordinación (dependencia continuada); y b. la ausencia de riesgo materializada por la responsabilidad que asume quien ordena la ejecución de las labores.

## **2. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

### **A. PROPIOS Y CARACTERISTICOS;**

#### **ESTABILIDAD:**

Este elemento, persigue garantizar la durabilidad de los contratos de trabajo, y su presencia en el contrato, determina la existencia del principio de definitividad.

La estabilidad, también es un principio ideológico del Derecho del Trabajo, y además de encontrarse presente en el contrato individual de trabajo, también se encuentra en los institutos de la sustitución patronal, y de la suspensión de los contratos de trabajo.

#### **SUBORDINACION:**

Este elemento, llamado dirección o dependencia, es el que determina la existencia del contrato de trabajo, pues a él se debe que exista una línea de mando, que cree la necesaria relación de dependencia entre trabajador y patrono. A este elemento se debe que el Código de Trabajo guatemalteco, regule únicamente relaciones de trabajo subordinado.

#### **AUSENCIA DE RIESGO:**

Este elemento, es el que permite separar al trabajador de la responsabilidad que implica la ejecución de las labores, pues es mediante la ausencia de riesgo, que se exonera al trabajador del resultado del trabajo, pues precisamente por ser el trabajo una relación subordinada, quien orienta, ordena y fiscaliza las labores, es el patrono, por lo tanto es a él a quien corresponde asumir el riesgo producto de la ejecución del trabajo.

#### **PROFESIONALIDAD:**

En relación a este elemento, es poco lo que puede señalarse, pues el mismo tiene como finalidad la tecnificación de la mano de obra del

trabajador, con el propósito de lograr mejor stands de calificación de la mano de obra en el mercado. En lo que respecta a Guatemala, su presencia es casi desapercibida, pues no existe tecnificación de la mano de obra, lo que hace muy difícil su aparición dentro del contrato.

#### **MATERIALES O REALES.**

#### **EL PAGO DEL SALARIO:**

Este elemento, configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, de entregar como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial al trabajador.

### LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS:

Este elemento, configura la obligación principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo, como es precisamente el prestar el servicio.

### 3. PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO.

El contrato puede perfeccionarse, a través de dos maneras:

a. **General:** que 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. **Especiales:** que 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 iniciará posteriormente.

#### 4. ALTERACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

De acuerdo con el principio de garantías mínimas, las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, no pueden alterarse, si esta alteración implica reducción de las condiciones inicialmente pactadas, no obstante, con carácter de excepción, el Código de Trabajo, establece dos casos en los que sí pueden alterarse las condiciones pactadas en el contrato, siempre y cuando se den las condiciones establecidas. En aquella dirección las condiciones podrán alterarse por acuerdo de las partes o autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. en ambos, se refiere únicamente a disminuir aquellas condiciones pactadas en los contratos de trabajo, en forma superior a los mínimos establecidos en la ley. En otras palabras sólo se podrán reducir las

condiciones contenidas en el contrato hasta antes del límite señalado como mínimo en el Código de Trabajo. Por ejemplo si en un contrato de trabajo, se pacto una jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, de seis horas al día, en lugar de las ocho horas que señala la ley, si es por mutuo acuerdo de las partes o por autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se podrá alterar la jornada hasta en un máximo de dos horas, a fin de que se conserve la misma dentro del límite máximo señalado en la ley.

#### **5. CONDICIONES O ELEMENTOS DE LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS:**

Estos constituyen los presupuestos indispensables para que pueda existir la prestación del servicio, de ellos dependerá la remuneración que el trabajador reciba a cambio del trabajo prestado, estos elementos son:

- a. La materia u objeto;
- b. La forma o modo de su desempeño;
- c. El tiempo de su realización;
- d. El lugar de ejecución; y
- e. Las retribuciones que como consecuencia de todos los demás elementos señalados, está el patrono obligado a cumplir.

#### 6. INDETERMINACION DE LOS SERVICIOS:

La indeterminación de los servicios, es un elemento implícito dentro del contrato individual de trabajo, de conformidad con lo que establece el artículo 21 de aquel cuerpo legal, que señala que en el caso

de que en un contrato de trabajo, no se haya determinado en forma expresa el servicio que debe prestar el trabajador, se entenderá, que éste sólo queda obligado a desempeñar aquellos servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y siempre y cuando sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

#### **7. INCLUSION DE GARANTIAS Y DERECHOS:**

De conformidad con el artículo 22 del Código de Trabajo, se prevee como garantía a favor del trabajador, la inclusión automática o sobreentendida de garantías y derechos mínimos establecidos en la ley, cuando dentro del texto del contrato no se hayan consignado expresamente las condiciones de la prestación de los servicios, previéndose, que aunque no se hayan mencionado, se tendrán por incluidas todas las contenidas con carácter mínimo dentro del Código de Trabajo y demás Leyes de Trabajo.

#### **8. SUSTITUCION PATRONAL:**

Este es instituto dentro del cual se puede palpar también la existencia de el elemento de la estabilidad, pues su objeto fundamental, es mantener incólume la relación de trabajo, en el caso de que se de el cambio de patrono. De esa cuenta la misma normativa legal del artículo 23 del Código de Trabajo, establece que para el efecto de no afectar las relaciones de trabajo vigentes en la empresa, al momento de la sustitución, el patrono sustituto queda solidariamente responsable con el patrono sustituido, por los primeros seis meses posteriores a la sustitución, por lo que se entiende con claridad que el nuevo patrono responde de las obligaciones pendientes de cumplimiento de el anterior patrono.

#### **9. CLASIFICACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:**

De conformidad con el artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican en:

a. **POR TIEMPO INDEFINIDO:** Que es precisamente el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, pues en virtud de él, se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

b. **A PLAZO FIJO:** Este contrato tiene carácter de excepción, y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

c. **PARA OBRA DETERMINADA:** Este contrato también tiene carácter de excepción, y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

#### 10. INDEFINITIVIDAD DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

Como ya se señaló el contrato regla general, es el contrato por tiempo indefinido, y es precisamente en virtud de él, que la ley laboral, en el artículo 26, establece con absoluta claridad que, todo contrato individual de trabajo deberá tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

## 11. CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR SU CELEBRACION.

Los contratos individuales de trabajo, se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales.

### CONTRATOS ESCRITOS:

Estos constituyen la regla general, pues como imperativamente lo señala el artículo 18 del Código de Trabajo, recogiendo el principio de tutelaridad, todo contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador, es decir que la obligación de suscribirlo, únicamente es del empleador, pues como se podrá apreciar más adelante, la falta del contrato, es imputable también a él, se puede apreciar la tutelaridad, tanto de esta norma, que incluso fija un plazo al empleador para obligarlo a remitirlo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo la respectiva copia del

contrato.

#### **CONTRATO VERBAL:**

Esta forma de celebrar el contrato, constituye la excepción a la regla general, y se admite su celebración sólo para ciertas y determinadas actividades, de conformidad con lo que señala el artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.

#### **12. LA PLENA PRUEBA DEL CONTRATO:**

La plena prueba del contrato, se hace con el documento, y la falta de éste, será de conformidad con la ley, siempre imputable al empleador.

debiéndose acregar de que en caso el patrono no cumpla con exhibir el contrato al serle requerido, por cualquier autoridad de trabajo, se tendrá por dada la presunción legal de que son ciertas todas las estipulaciones del contrato, afirmadas por el trabajador. Por esta razón no debe ser motivo de preocupación ni para el trabajador, ni para el profesional del derecho, la falta de contrato de trabajo, pues a menos que se trate de una de las actividades excepcionales en las que se pueda celebrar el contrato de manera verbal, la omisión del documento será siempre imputable al empleador y en consecuencia siempre cargará prueba en favor del trabajador.

### 13. LA CAPACIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

El Derecho del Trabajo, es la única rama del derecho en general, en donde la ley dota de capacidad de ejercicio a los menores de edad, que

hayan superado los catorce años de edad, admitiendo que éstos pueden contratar por sí solos su trabajo e incluso el que puedan ser parte dentro del proceso para demandar en cualquiera de los casos previstos en el ordenamiento legal procesal del trabajo.

## CONCLUSIONES

1. No puede haber confusión entre el contrato de obra civil y el contrato de obra laboral, pues los elementos que conforman el mismo permiten establecer la existencia de dos tipos de relación totalmente distantes una de la otra.
2. En el contrato de obra laboral impera la dependencia que el trabajador guarda hacia el empleador, y el pago de la retribución es convenido a precio alzado con la entrega de la obra.
3. La nulidad hecha valer dentro del contrato civil, suprime en forma absoluta los efectos del contrato haciendo insubsistente el mismo.
4. La nulidad hecha valer dentro del contrato de trabajo, suprime los efectos de las condiciones de contratación que por abajo de los mínimos se hayan pactado y se entienden insertas en forma automática las condiciones mínimas establecidas en la ley.
5. En relación a la simulación del contrato laboral, que aunque parezca o se quiera hacer aparecer por parte del empleador como contrato de obra

civil, debe entenderse que una vez se encuentran inmersos los elementos propios y materiales del contrato de trabajo éste mantiene su naturaleza y así debe entenderse.

6. En el contrato de obra civil, se encuentra liberado el principio de autonomía de la voluntad y permite a las partes contratar en las condiciones que deseen, mientras el contrato de obra laboral el principio de la autonomía se encuentra restringido y obliga a que las partes deban contratar en las condiciones establecidas en la ley como mínimas e irrenunciables.

7. El primitivo contrato de locación de servicios, fue sustituido por el contrato individual de trabajo, dado de que sus elementos son los mismos, y que lo que se reguló inicialmente con el primero fue la relación de trabajo subordinada.

8. La simulación de un contrato de obra civil para ocultar un contrato de obra laboral, genera el derecho para el trabajador de reclamar la nulidad del contrato simulado, y la inclusión automática de garantías en juicio ordinario laboral.

9. La ajenidad o ausencia de riesgo en el contrato individual de trabajo, es otro elemento que permite distinguir a éste del contrato de obra civil, en donde el contratista se hace responsable de todos los riesgos y cobra incluso una retribución adicional por ello.

10. En el contrato de obra civil, su perfeccionamiento se da única y exclusivamente, a través de la suscripción del contrato como documento, mientras que en el contrato de obra laboral, su perfeccionamiento se puede lograr con el simple inicio de la prestación del servicio, se suscriba o no el documento.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda adicional un artículo al Capítulo del Contrato Individual de Trabajo, en donde se establezca taxativamente la distinción de los elementos propios que posee el contrato de obra en el ámbito laboral, a fin de evitar que los empleadores sigan argumentando una falsa confusión en relación a la figura del contrato de obra civil con la figura del contrato de obra de orden laboral.

## BIBLIOGRAFIA

### AUTORES EXTRANJEROS:

Cabanellas, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL

Tomo II

Ediciones el Gráfico

Buenos Aires, Argentina

1964.

Cabanellas, Guillermo. EL CONTRATO DE TRABAJO

Unica Edición

Editorial Mundo Atlántico

Buenos Aires Argentina

1963.

Cabazos Flores, Baltazar. DERECHO LABORAL EN IBERDAMERICA

Primera

Editoria Trillas

México, D.F.

1981.

Caldera, Rafael. DERECHO DEL TRABAJO

Segunda Edición

Editorial El Ateneo

Buenos Aires, Argentina

1960.

Castán Tobeñas, José. DERECHO CIVIL ESPAÑOL COMUN Y FORMAL

Tomo IV

Editorial Reus

Madrid, España

1969.

Claría, Enrique. EL CONTRATO DE OBRA EN EL DERECHO DE TRABAJO

Editorial Astrea

Buenos Aires, Argentina

1994.

Colin Ambrosio y H. Capitán. CURSO ELEMENTAL DE DERECHO CIVIL

Tomo IV, Tercera Edición

Editorial Madrid

Madrid, España

1955.

Fernández Micheltoarena, Javier. DERECHO DEL TRABAJO

Segunda Edición

Ediciones de Palma

Buenos Aires, Argentina

1976

Gaete Berrios, Alfredo. DERECHO DEL TRABAJO

Empresa Editorial Zig Zag S.A.

Santiago de Chile

1943.

Puig Peña, Federico. COMPENDIO DE DERECHO CIVIL ESPAÑOL

Tercera Edición

Ediciones Pirámide S.A.

Madrid, España

1976.

TESIS

Alvarado Sandoval, Ricardo. CURSO GRAFICO DE LOS CONTRATOS EN PARTICULAR  
EN LA LEGISLACION CIVIL GUATEMALTECA.

USAC, 1978.