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

EXISTE RELACION LABORAL EN LOS CONTRATOS DENOMINADOS DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DEL ESTADO

TESIS

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

Por

HERNAN FILEMON VILLATORO MONZON

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1999

DL
04
T(3799)

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

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

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Lázaro Ruiz Orellana
Vocal:	Lic. Jorge Ricardo España Pinetta
Secretario:	Lic. José Víctor Taracena Alba

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro
Vocal:	Lic. Marco Junio Dardón Martínez
Secretario:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval

NOTA: "Unicamente 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).

jmcp
10/3/99

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO

1112 -

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Guatemala, 12 de Marzo de 1999.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
16 MAR. 1999
RECIBIDO
Horas: 15 Minutos:
Oficial:

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

Señor Decano:

En cumplimiento de Providencia emitida por ese Decanato, me permito informar a Usted que procedí a asesorar el Trabajo de Tesis del Bachiller Hernán Filemón Villatoro Monzón intitulado "EXISTE RELACION LABORAL EN LOS CONTRATOS DENOMINADOS DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DEL ESTADO.".-

Al trabajo presentado por el Bachiller Villatoro Monzón se le introdujeron varios cambios, entre ellos el título a efecto de ajustarlo a las modificaciones legales vigentes; también al ponente se le formularon algunas sugerencias para la investigación y adecuación bibliográfica, lo que fue aceptado por él.-

Del estudio realizado sobre el trabajo, establecí que el tema fue investigado adecuadamente, habiéndose utilizado la metodología y procedimientos que le permitieron al autor comprobar el contenido de la hipótesis.-

Considero que el trabajo referido constituye un valioso aporte para los estudiosos del derecho y para los trabajadores que desempeñan su trabajo bajo la partida presupuestaria 029 del Estado.-

Por lo anterior, mi dictamen es favorable y puede autorizarse su impresión para posterior discusión en el respectivo Examen General Público.-

Sin otro particular, me suscribo del Señor Decano, con muestras de mi más alta consideración.-

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO

AV. REFORMA 2-18, ZONA 9, HOTEL CORTIJO REFORMA, 2o. NIVEL, OF. # 8, TEL. 313881.
Guatemala, C. A.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

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

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del bachiller HERNAN FILEMON VILLATORO MONZON y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.--

Alhj.

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1690-99

27/4/99

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
27 ABR. 1999
RECIBIDO
Horas: 15 Minutos:
Oficial:

Guatemala, abril 19 de 1999.

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 dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller HERNAN FILEMON VILLATORO MONZON, y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación " EXISTE RELACION LABORAL EN LOS CONTRATOS DENOMINADOS DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DEL ESTADO".

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

FACULTAD DE CIENCIAS JU
UNIVERSIDAD DE SAN CAR
SECRETAR
GUATEMALA, C

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por el Bachiller Villatoro Monzón, puede concluirse en que el contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y adicionalmente intenta establecer y comprobar la existencia de relaciones laborales en los contratos denominados por el Estado de servicios técnicos o profesionales, intento que puede considerarse positivo, pues desde hace un tiempo para acá, el Estado de Guatemala, ha intentado encubrir contratos de trabajo con supuestas prestaciones de servicios profesionales, fundamentalmente con el ánimo de desvirtuar el carácter laboral de aquellas relaciones, y evadir así el cumplimiento de las obligaciones que las relaciones de aquella naturaleza implican. De consiguiente, cualquier intento en el sentido de pretender aclarar con base de el encubrimiento que se pretende hacer, es positivo y tiene una finalidad aclarativa y orientadora, de tal cuenta y en virtud de que el sustentante a cumplido con corregir las deficiencias que ha criterio del suscrito, presentaba el trabajo, considero que el mismo podrá oportunamente continuar su trámite.

En conclusión, y por las razones antes expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Villatoro Monzón,

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

FACULTAD DE CIENCIAS JU
UNIVERSIDAD DE SAN CA
SECRETA
GUATEMALA

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 DICTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamerica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, veintiocho de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de tesis del bachiller HERNAN FILEMON VILLATORO MONZON Intitulado "EXISTE RELACION LABORAL EN LOS CONTRATOS DENOMINADOS DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DEL ESTADO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.

ALHJ.

DEDICATORIA:

DEDICO ESTA TESIS:

A DIOS

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
En particular.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

A MIS PADRES.
José Luis Villatoro López.
Y Lesvia Monzón López.

A MIS HERMANOS:
Edgar Villatoro Monzón
Luis Ariel Villatoro Monzón.
Nery Villatoro Monzón.
Victor Hugo Villatoro Monzón.

A MI HIJO:
Hernán Luis Roberto Villatoro Alvarez.

A MI TIA:
Julia Modesta Monzón Lopez.

A MI PRIMO:
Leonel Antonio Monzón.

A TODAS LAS PERSONAS QUE COADYUVARON EN LA OBTENCION DE MI CARRERA PROFESIONAL.

A mis padrinos de graduación

ACTO QUE DEDICO

A mis abuelos:

Antonio Monzón Molina
Justa López

Filimón Villatoro Avila
Pánfila López Alvarado.

In memoriam.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION i

Capítulo I

Consideraciones Previas 1

Antecedentes del Contrato de Trabajo 3

Generalidades del Contrato de Trabajo 5

Capítulo II

Elementos del Contrato de Trabajo 11

Definiciones 13

Puntos de vista, naturaleza jurídica y clasificación del contrato de trabajo 15

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado 21

Contrato de trabajo por tiempo fijo 22

Contrato de trabajo para obra determinada 26

Capítulo III

Características del contrato de trabajo y diferencias con el contrato civil de servicios profesionales 28

Pág.

Diferencias entre el contrato laboral y el contrato civil 30
La Dirección y Dependencia (Subordinación) 30

Capítuo IV

El contrato de servicios profesionales técnicos bajo el renglón presupuestario cero veintinueve 33

Capítulo V

Contrato de trabajo de servicios profesionales o técnicos 39
Obligaciones del empleador nacidas con ocasión de la contratación de personal por servicios profesionales o técnicos bajo el renglón presupuestario 029 del Estado 41
Obligaciones del trabajador contratado bajo el sistema de servicios técnicos o profesionales en las dependencias del Estado 43
Definición y características del Contrato de trabajo denominado de servicios técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario 029 del Estado 45
Definición 45
Características 46

Pág.

Capítulo VI

Medios legales para resolver conflictos surgidos con ocasión de la prestación de servicios llamados técnicos o profesionales 47

La rescisión de los contratos llamados de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón presupuestario 029 del Estado 48

Capítulo VII

Investigación de Campo 53

CONCLUSIONES 54

RECOMENDACIONES 56

HALLAZGOS 56

BIBLIOGRAFIA 59

APENDICE 63

INTRODUCCION

El trabajo de investigación que presento, para su discusión en el examen público de tesis previo a optar a los títulos profesionales de Abogado y Notario y al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, representa el interés y el esfuerzo empleado para plasmar en la mejor forma posible un estudio de una forma muy particular que utiliza el Estado para contratar sus trabajadores , que es el Contrato de Servicios Técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario cero veintinueve del Estado. Considero que la continua transgresión de la Constitución Política de la República, así como normas de carácter laboral, merece una justa sanción, pero por la falta de positividad de las normas jurídicas vigentes de cualquier jerarquía, permite que los derechos de los trabajadores contratados por dicho sistema sean restringidos por actitudes caprichosas e irresponsables de algunos funcionarios públicos. El trabajo se ha estructurado de forma sencilla, para una fácil comprensión de sus elementos, así como para desentrañar las condiciones generalizadas que concurren en la suscripción de los contratos de servicios técnicos o profesionales entre el Estado y sus trabajadores. Unicamente, deseo que mi trabajo de tesis, en el futuro ayude a resolver algunas dudas que sobre las contrataciones de mérito resulten, mismas que me motivaron a realizar el presente trabajo; el cual consta de siete capítulos que incluyen apéndice.

TITULO:

EXISTE RELACION LABORAL EN LOS CONTRATOS DENOMINADOS DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE DEL ESTADO.

INTRODUCION.

CAPITULO 1.

CONSIDERACIONES PREVIAS

En la presente década he observado con mucha preocupación que el estado, a través de sus diversas instituciones. ha optado por contratar personal laborante por el sistema denominado contrato de servicios técnicos o profesionales bajo el renglón presupuestario

079, a la fecha renglón presupuestario 029 del Estado.

Mi preocupación radica en el aumento progresivo en la cantidad de personal contratado para trabajar por tiempo completo en las oficinas o lugares de trabajo, siendo éstos graduados universitarios, estudiantes o graduados de educación media, a quienes se les priva de los *derechos garantizados por la Constitución Política y las Leyes que básicamente son: los descansos después de un a–o continuo de trabajo (vacaciones), Seguro Social y la* otras prestaciones que las leyes regulan para los trabajadores regulares presupuestados. Cuando utilizo el término trabajadores regulares me refiero a trabajadores que prestan sus servicios por tiempo indeterminado.

Considerando que el Estado es el garante constitucionalmente de la legalidad y Justicia Social, a través de la dependencia administrativa correspondiente que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene la obligación de tener vigilancia sobre las modalidades de contrataciones del personal que trabaja para sus instituciones, que es el punto objeto del presente trabajo de tesis, no digamos las organizaciones no gubernamentales (ONG), que sin ser parte del Estado también han adoptado esta modalidad, etcétera, por lo que es necesario legislar en el sentido de hacer una individualización estricta y restringida, sobre quienes pueden ser contratados de conformidad con las normas de orden común privado y público, con el objeto de establecer la justicia Social entre lo seres

humanos. Por tal virtud me considero con la obligación moral de efectuar un estudio a conciencia de la problemática objeto del presente trabajo, para poder aportar algo para la detección, reglamentación, en su caso, la erradicación del problema a través de una ley que emita el Congreso de la República de Guatemala decretando una ley que regule y ponga límites a la libertad contractual laboral de acuerdo a la realidad nacional actual con *normas prohibitivas y punitivas y garantice las prestaciones y beneficios laborales.*

ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Algunas normas Laborales establecían y en la actualidad considero que aún lo hacen algunas, que solo las cosas que están dentro del comercio de los hombres pueden ser objeto de contrato , ya sea expresa o tácitamente. El código Civil de Francia contenía el contrato de arrendamiento de servicios, aunque a varios autores no les pareció la idea que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por un mismo ordenamiento legal. Posteriormente Francesco Carnelutti exterioriza la idea que el contrato de trabajo era una compraventa haciendo una semejanza entre un contrato de suministro de energía eléctrica que en virtud de él el trabajador vendía al industrial o patrono su energía de trabajo[1]. La legislación civil Mexicana del año 1,870 en su exposición de motivos establecía que fuera *cual fuera la esfera social del hombre, instrucción, tecnificación o profesionalización, no*

puede ser comparado con los seres irracionales, aunque la aptitud en el hombre es más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos se presupone una cualidad moral porque ninguna persona puede prestar un servicio sea cual fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades particulares del hombre.

El autor MARIO DE LA CUEVA[2] *en relación a lo anterior hace mención que la legislación mexicana de 1931 se estableció la justicia y la dignidad humana, reivindicando* en consecuencia las actividades que indebidamente retenía el derecho mercantil y el derecho civil, creando la figura de la presunción laboral, decir que se presume la existencia de contrato laboral entre el que presta sus servicios personales el que los recibe; la, importancia de la presunción fue grande porque por primera vez en la historia, el derecho del trabajo dio un cambio al derecho civil tolerando *únicamente su intervención si se demostraba que un caso concreto no satisfacía los caracteres de contrato de trabajo; ésta presunción* laboral invirtió lo que nuestro Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas denomina inversión de la carga de la prueba, en correspondencia, Guatemala separa la legislación laboral de la civil a partir de 1947 creando instituciones jurídicas de carácter laborales que redundan en la autonomía del derecho laboral, con las excepciones del caso, que el derecho civil puede ser utilizado supletoriamente para algunos casos no

---

[1] Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo página 181.
[2] Op.cit. Página 191

previstos dentro del ordenamiento laboral, especificamente el articulo 326 del Código de Trabajo (vigente),que estipula la supletoriedad del ordenamientos adjetivo civil y la Ley del Organismo Judicial cuando existiere omisión de procedimientos empleando la interpretación analógica de las' leyes y siempre que no se tergiversen los principios del derecho de trabajo.

GENERALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CONCEPTO y DEFINICION: Dentro de la contratación laboral en nuestra legislación fundamentalmente nos encontramos con dos tipos de contratos que son el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, el primero en mención se celebra entre un trabajador y patrono, y se define de acuerdo con nuestra legislación laboral como El vinculo económico y juridico , mediante el cual una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra llamada empleador o patrono sus servicios personales o ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia inmediata y continuada o delegada. El artículo 18 del Código de trabajo define al contrato de trabajo de la siguiente manera: Contrato de trabajo sea cual fuere su denominación es el vinculo económico Jurídico mediante el cual una *persona (trabajador) queda ,obligada a prestar a otro (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o*

delegada de esta última, a cambio de una remuneración de cualquier clase o forma[3].

"La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este[4] *regulando con respecto al contrato de trabajo lo siguiente:*

"Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el articulo precedente"[5].

"Toda prestación de servicios o ejecución que se realice conforme a la caracteristicas que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo "[6]. Considero que la transcripción anterior de algunos articulos del Código de Trabajo relativos a la contratación y relación de trabajo es imprescindible para poder escudriñar la doctrina que se relaciona e informa al derecho del trabajo guatemalteco, dada la circunstancia que el presente trabajo se concreta a estudiar las contrataciones laborales del Estado y sus entidades

---

Párrafo primero del artículo 18 del Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República código
Articulo y norma citada, parrafo segundo
Articulo 14 norma citada tercer párrafo

centralizadas y autónomas, nuestra Constitución Política nos da lineamientos para la aplicación de las normas legales aplicables a las instituciones del Estado específicamente el artículo 108 que estipula que "Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rige por la ley de servicio civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades".

Consecuentemente el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil son las leyes laborales que rigen las instituciones del Estado, la Ley de servicio Civil rigen las instituciones centralizadas, las instituciones autónomas que tienen leyes propias, estas mismas leyes orgánicas estipulan que ordenamiento laboral les rige no asi las instituciones del estado que adoptan forma Mercantil.

El artículo 111 de nuestra Constitución Política estipula que " Las entidades descentralizadas del Estado que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio con la leyes comunes...". El doctor Guillermo Cabanellas citando a otro autor, con respecto a los empleados públicos agrega que los contratos que los particulares celebren con el estado para la prestación de los servicios no están incluidos dentro de la legislación del trabajo[7]. La

---

[6] Artículo 19 norma citada tercer párrafo
[7] Guillermo cabanellas Op. cit. Página 285

situación jurídica de los empleados públicos con respecto a la autoridad publica, no cabe dentro de la categoría de contrato de trabajo ;dice que si bien es cierto que están subordinados a esa autoridad y son remunerados mediante el abono de un sueldo muy totalmente semejante al, salario (OIT convenio 95 salario es sinónimo de sueldo), el citado autor es de la opinión que la relación que une al funcionario con el estado o a otras autoridades de derecho público y se *funda en la noción misma del servicio público, no asegura que exista una relación de carácter contractual y en caso de admitirlo, así habría que entender que se trata de un* contrato único en su genero (sui generis). SANTA MARIA DE PAREDES, citado por el mismo autor (Guillermo Cabanellas), enfatiza que cuando el Estado contrata sobre sus necesidades, comunes a todo individuo, obra como una persona jurídica cualquiera rigiéndose por las reglas generales que establece el derecho común, y cuando éste contrata sobre una *obra pública, actúa como una persona jurídica, porque lo hace para realizar los servicios que constituyen su modo especial de ser y funcionar rigiéndose por reglas* especiales que determina la índole de los servicios y objeto del contrato, siendo este último criterio por el cual me inclino por la razón que el estado celebra contratos de trabajo llámesele nombramiento o contrato de adhesión etcétera, con personas individuales particulares, circunstancia por la cual el Estado adquiere la calidad y calificación jurídica de patrono.

El contrato de trabajo es el presupuesto de la relación laboral ya que el contrato es un

acuerdo de voluntades por el cual el trabajador se compromete a prestar su servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros a cambio de una remuneración a convenir mientras que la relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de servicios o de ejecución de obra determinada, esto significa que el contrato de trabajo se perfecciona con el simple hecho de trabajar para una persona determinada bajo su dependencia continuada y *dirección inmediata, consecuentemente subordinada al empleador o patrono*

El Licenciado MARIO LOPEZ LARRAVE [8]en su obra considera que la ley Guatemalteca no recoge totalmente la doctrina de la relación laboral, sino que guarda una posición conciliatoria; se inclina básicamente por la doctrina de la relación del contrato realidad, porque para que exista y se perfeccione basta con la iniciación del trabajo que es el hecho *mismo de la prestación de los servicios, que coincide con la definición del autor mexicano Mario de la Cueva* [9] *sobre la relación laboral "El conjunto de derechos y* obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio". Sin embargo, aún cuando a lo largo del articulado de nuestro ordenamiento laboral le conceda mayor importancia a la relación laboral que al contrato, no desconoce que la fuente normal de la relaciones

---

[8] Mario López Larrave. Derecho del Trabajo Guatemalteco pagina 833.
[9] Nuevo Derecho Mexicano del Derecho del Trabajo pagina 475 tomo 1

laborales de nuestro medio es a través del contrato escrito o verbal, solamente a título de excepciones se descarta o atenúa mucho la voluntad del contratante (patrono) en el nacimiento del vínculo laboral ,como sucede en los casos de la reinstalación judicial, y del enrolamiento de los trabajadores aplicándoles cláusulas preferenciales, ejemplo las cláusulas de exclusión que son prohibidas por nuestro ordenamiento legal, así mismo *inversión de la carga de la prueba etcétera.*

El Licenciado Mario López Larrave [10] *sostiene que la diferencia con respecto a la* denominación; la posibilidad que pueda concurrir el contrato de trabajo con otros u otro contrato, la circunstancia de que también la ley hable de vínculo económico - jurídico y no de convención y acuerdo de voluntades, corrobora la tesis de que se le d‡ mayor relevancia al hecho del trabajo subordinado (posición objetivista), que al elemento consensual (posición subjetivista); consecuentemente le es aplicables la tesis del licenciado Larrave ya relacionado quién cita al maestro Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, en lo relativo a la prestación del servicio que es la hipótesis necesaria para la aplicación del derecho del trabajo, lo cual quiere decir que no basta el acuerdo de voluntades en un contrato laboral incumplido antes de su iniciación, para que le sean aplicables los principios y estipulaciones de nuestro Código de Trabajo, específicamente el artículo diecinueve (19).

CAPITULO II.

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

1) ELEMENTO PERSONAL: *Está comprendido por las partes integrantes del contrato que naturalmente es el patrono o empleador y el trabajador y los siguientes.*

1.A) ACTIVIDAD PERSONAL:

El contrato de trabajo se deriva de una actividad personal prestada por el trabajador a un empleador que contrata sus servicios por sus cualidades personales.

1.B) SUBORDINACION: *Este es el elemento esencialmente típico del contrato de trabajo dependencia, dirección o subordinación a que se encuentra sujeto un trabajador con el* patrono o empleador quién a cambio de tal dependencia o subordinación le retribuye con un salario de cualquier clase o forma'; en nuestra legislación el salario puede ser en especie y en moneda de curso legal; si se retribuye en especie solo puede hacerse hasta un treinta por ciento del salario total, en el caso de trabajadores campasinos que laboren en las explotaciones agrícolas o ganaderas. La dependencia o subordinación, es un elemento esencial del contrato de trabajo, la cual sirve para determinar en un momento dado, si existe

---

[16] Op. Cit. Pagina 855

efectivamente el contrato de trabajo o existe otra figura en cuanto a contrato se refiere.

En nuestro ordenamiento legal laboral, al hacer mención de los contratos de trabajo nos encontramos una definición de contrato individual de trabajo en la cual se observa el elemento dependencia o subordinación como parte integrante del mismo, la señala como *dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o delegada, los cuales son términos que establecen la relación laboral, en la cual se observa el sometimiento del* trabajador ante el patrono. La subordinación es pues la esencia para configurar el contrato de trabajo, de no existir subordinación entre las partes contratantes, no habría contrato de naturaleza laboral.

Debemos *tomar en cuenta que no se puede hablar de un consentimiento distinto, ni de objeto diverso entre los contratos generales de derecho civil y los que son propios del trabajo;* forzosamente tenemos que recurrir a los principios jurídicos estabilizados y únicamente hallar los que se relacionan con la especialización. La teoría general de los contratos sirve en común al del trabajo como al de compraventa, al de sociedad, al de representación etcétera, pero al examinar los conceptos y definiciones anteriores, podemos darnos cuenta de que el contrato de trabajo, se integra de elementos distintos, que lo deferencia de otra clase de contrato, razón que motiva a analizar el contrato de trabajo en su contenido.

2)ELEMENTO MATERIAL: Este lo constituyen las prestaciones reciprocas, que son el trabajo hecho por el trabajador y el pago o salario que hace el empleador al trabajador.

3)ELEMENTO FORMAL: consiste en las formalidades que debe llenar el contrato de trabajo *específicamente cuando el contrato debe ser escrito en triplicado y el destino que debe de* darse a cada copia.

II.1.CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: La legislación lo define como el contrato que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, *a que algunos de sus miembros o todos ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente* para cada uno de estos y percibida en la misma forma. En nuestro medio éste tipo de contratación no es muy usual, virtud por la cual no entraré a mayores detalles.

11.2: DEFINICIONES:

La institución de contrato de trabajo la podemos definir de conformidad con los criterios

siguientes; Guillermo Cabanellas [11] dice que "Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra"; como se puede apreciar en esta definición, el elemento esencial de un contrato de trabajo es la relación de subordinación *existente entre el trabajador y el patrono o empleador ,como se ha enfatizado con anterioridad; asimismo la definición de MANUEL OSORIO* [12] *citando al autor* RAMIREZ GRONDA dice que "es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra (empleador, patrono, dador de empleo, locatario o principal, sea persona individual o colectiva) en forma continuada a cambio de una remuneración"; quien también resalta la subordinación que se de en la contratación laboral, para poder determinar cuando hay contratación laboral y cuando contratación de naturaleza civil- administrativo.

II.3.DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el que una persona (trabajador) ,queda obligada a prestar a otra (patrono) personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o

---

[11] Op. Cit. Pag. 302

[12] Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales pag. 236 1994 Sao Pablo Brasil.
Cualquier clase o forma. Artículo 18 Del Código de Trabajo.

delegada de esta última cambio de una retribución de

PUNTOS DE VISTA, NATURALEZA JURIDICA Y CLASIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL Y ECONOMI CO.

El derecho del trabajo tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y está en correspondencia a todo ordenamiento jurídico ,que tiene por finalidad última a la persona humana, considera al ser humano en un punto de vista muy especial en cuanto desarrolla en su trabajo, un servicio útil a la sociedad. El hombre que trabaja cumple una función social, y tiene derecho a recibir, a cambio de su trabajo, los medios que permitan llevar una existencia digna y humana, el hombre que trabaja permite el libre desarrollo a su persona, a su familia y a su comunidad pues a cambio de ser carga para el estado y la sociedad, crea o genera bienes y servicios que son susceptibles de aprovechamiento por todos.

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA JUR'DICO.

La Constitución Politica de la República de Guatemala en su articulo 101 estipula que el Trabajo es un derecho de la persona y a la ves una obligación social, en correspondencia las leyes ordinarias especialmente, el articulo lo. del decreto 1748 (Ley Del *servicio Civil) estipula que a la persona no se le puede discriminar por ningún motivo en relación al trabajo, toda persona tiene derecho a optar a cargos dentro del Estado sin mas* requisitos que los de capacidad, preparación, eficiencia y honradez, así como en empresas particulares o cualquier otra forma de trabajo de naturaleza licita; asimismo nuestra Carta Magna estipula que el régimen laboral del país debe regirse conforme a principios de justicia social.

El articulo 113 de nuestra Carta Magna establece que todos los guatemaltecos tiene derecho a optar a empleos o cargos públicos y que su otorgamiento únicamente se debe limitar en méritos de capacidad, idoneidad y honradez, al decir todos los trabajadores debe de entenderse que no se debe discriminar por ninguna circunstancia, no importando la edad, sexo estado civil, raza o religión, en cuanto a la edad la Constitución Politica en su articulo 102 literal "1" dice que los trabajadores mayores de sesenta a–os deben ser objeto de trato adecuado a su edad. En síntesis el trabajo es un bien jurídico tutelado por nuestra legislación laboral escrita. Dejo la inquietud para futuros investigadores indagar más a

fondo si la norma escrita es acatada o hecha cumplir por parte de funcionarios públicos o empleadores.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para poder determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo debemos tomar en cuenta que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, esto es importante, porque siendo derecho público debe aplicarse forzosamente, sin tomar en cuenta la voluntad de las partes, es decir que existe límite a la autonomía de la voluntad de los contratantes.

En el derecho Laboral se habla entonces, de que está limitada la autonomía de la voluntad. Tanto que se aplica aún contra la voluntad del propio beneficiado, que es el trabajador. El artículo 12 del Código de trabajo decreto 1441 del Congreso de la República estipula que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes ,todos los actos y estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación a los derechos que la constitución de la República y las leyes ordinarias comunes y leyes especiales, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, *aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, en un contrato de* trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Así mismo el artículo 106 de la Constitución Política estipula que los derechos laborales contenidos en la constitución Política y las Leyes y los tratados internacionales ratificados por Guatemala, son irrenunciables para los trabajadores y en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, *reglamentarias o CONTRACTUALES EN MATERIA LABORAL se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores (indubio pro operario). Por otro lado, se debe* tener presente el capitulo dos sección octava de la Constitución Política de la República, denominada trabajo, porque en él están contenidos todos los principios fundamentales que informan el derecho del trabajo que son sumamente básicos para poder interpretar y aplicar sus normas desde el punto de vista constitucional. En consecuencia la naturaleza *jurídica del contrato de trabajo se puede decir que es un acuerdo de voluntades con carácter normativo único en su genero (sui géneris) .Para el Doctor Guillermo Cabanellas* [13] el criterio más acertado en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es la del autor M. de Volder quién dice que el trabajo, como factor humano y como producto genuino de la personalidad del hombre no puede ser dado en locación, no puede adquirirse o enajenarse, asimismo agrega que puede arrendarse una cosa, un objeto material pero no puede arrendarse un hecho, una actividad del hombre, algo que pasa y se renueva, algo que constituye la verdadera vida activa de una cantidad de personas; además agrega que la

naturaleza jurídica de un contrato debe responder a su contenido. El maestro Guillermo Cabanellas, [14] resume en cuatro las opiniones vertidas sobre la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo, tomando como base a Con Garriguet, en el orden siguiente:

a) es un contrato de arrendamiento. que quiere decir que es un contrato por el cual una persona *(arrendador) mediante un precio se obliga a poner durante cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (arrendatario) que se obliga a pagarle el arriendo, el* alquiler, el salario (el Código civil francés en 1945 le llama arrendamiento de servicios al mismo el Código civil argentino en esa fecha lo define como locación de servicios).

b) Es un contrato de venta, el cual consiste en una convención por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otro que por su parte se compromete a pagarla, (el obrero no puede transmitir a otro la propiedad de su persona ni de su actividad y por lo tanto lo que vende es su trabajo, es decir el ejercicio de un esfuerzo físico o intelectual durante un tiempo determinado)

c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano do ut facias, con relación al patrono y facio ut des con respecto al obrero, todo esto en cuanto a la apreciación

---

[13] Contratos de Trabajo. Guillermo Cabanellaas Pag. 270.
[14] Op. Cit. Pag. 268

de las dos partes del contrato;

d) es un contrato de sociedad en que el patrono y los obreros colocados en condición de igualdad y tratando de cierto modo de potencia a potencia pone de común acuerdo uno sus capitales y su experiencia administrativa y el otro (trabajador) su fuerza de trabajo para *producir utilidades económicas, que pasa a ser propiedad de todos cuyo precio deberá distribuirse en partes proporcionales, pero como ya lo he dicho el criterio más aceptado a* pesar de lo anterior, para el doctor Cabanellas es el criterio del maestro M. Volder, en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y también congruente con los principios que informan a nuestro derecho del trabajo contenidos en la parte considerativa del Código de Trabajo decreto 1441.

CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO.

De conformidad con nuestra legislación los contratos de trabajo se clasifican en la siguiente manera: Atendiendo a su forma: VERBAL (ORAL) Y ESCRITO; por la retribución convenida entre las partes es: por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, por participación en las utilidades, por comisión en las ventas o cobros que haga el patrono; atendiendo a los sujetos de la relación jurídica contractual pueden ser: Individual y colectivo; por su duración: Plazo fijo, por tiempo indefinido y para obra determinada. Por

tener relación con el tema que se investiga, únicamente analizar lo relativo a la clasificación en relación a la duración del contrato de trabajo ya que el elemento duración tiene relevancia en el presente trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

A este tipo de contrato también se le llama por tiempo indefinido; en esta clase de contrato no se fija plazo, este se encuentra más beneficiado por las normas legales de carácter laboral, que protegen al trabajador, las cuales se basan en la continuidad o permanencia de la relación laboral no se basa en la calificación contractual, sino en la realidad contractual, es decir en caso de que subsista la causa que da origen, porque la fijación del plazo puede acarrear el problema de la *simulación contractual, que en estos tiempos es muy frecuente ver en la administración estatal, para poder restringir los derechos laborales de sus trabajadores* y con la difusión a nivel internacional de la corriente neoliberal cuya aplicación se empezó a sentir en Guatemala a partir de la presente década cuando se contrata personal de planta bajo el renglón presupuestario 029, que es denominado como flexibilización del derecho laboral que consiste en la destitularización del mismo. Con el objeto de corroborar esta corriente, bastaría analizar la circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil de fechas dos de enero y catorce de agosto de mil novecientos noventa y siete, las leyes anuales de Ingresos y

Egresos del Estado y el Decreto 101-97 del Congreso de la República que es la Ley de Creación del INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES (INAB), en cuanto a la regulación de la relación laboral se refiere.

El Código de Trabajo guatemalteco regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido en el *articulo 25 que estipula especificamente en su literal a) "El contrato individual de trabajo puede ser: a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para* su terminación".. .aunque nuestro mismo ordenamiento legal en su artículo veintiséis dice 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 por obra determinada, los que se celebren en empresas o instituciones que sus actividades sean de naturaleza permanente o continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO FIJO:

Este tipo de contrato constituye la excepción de la regla general, se usa con mas frecuencia con trabajadores o técnicos especializados que el patrono requiere por un determinado tiempo.

El contrato de trabajo es por tiempo determinado cuando la relación laboral que se desarrollará tiene un plazo fijo predeterminado y constituye la excepción a la regla, que en este caso es el contrato por tiempo indeterminado. En el mencionado tipo de contrato es donde más frecuentemente se da la simulación y como lo veremos más adelante de aquí es donde se derivan contratos simulados, dentro de ellos el contrato que estudiamos que es el contrato de servicios técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario 029 del Estado, pues el contratante (el Estado) inserta dentro de sus cláusulas contractuales que tal contratación no generará relación laboral y en consecuencia no estará sujeto el trabajador a normas de carácter laboral, pero la realidad es que en la práctica éste trabajador contratado tiene que marcar tarjeta de ingreso y egreso del su centro de trabajo o en su defecto un guardia que toma el tiempo; tiene un jefe del cual recibe instrucciones u órdenes y en múltiples casos, este trabajador tiene más de cinco años de trabajo continuo en la institución que labora, cuyo contrato es renovado año con año, pero este trabajo no ha recibido ninguna prestación laboral tal como vacaciones y otras. Cuando la persona ya está cansada enferma o pasada de edad es rescindido su contrato en forma unilateral o sencillamente cuando se vence el plazo para el cual fue contratado y no es renovado el contrato, me pregunto, será tal actitud justa y humana?. Inevitablemente la respuesta surge de mi mente y es que tal actitud no es justa, toda persona merece y necesita un trato justo y humano no es posible que a una persona después de laboral más de un año no se le otorgue vacaciones remuneradas, para que

ésta persona pueda recuperar sus energías mentales y físicas consumidas por el trabajo. El argumento de la parte contratante es que por el tipo de contrato que es de naturaleza civil no existe la obligación de otorgar las prestaciones laborales de ley. Mas adelante ampliaré el tema en lo que respecta a la relación de dependencia. Soy del criterio que el hombre o persona que vive de su trabajo es trabajador y debe ser tratado jurídicamente como tal. *dicho sistema de contratación predestina al trabajador a que dentro de pocos años que por su edad o por enfermedad no pueda seguir laborando tenga que recurrir a la caridad pública,* pues estos trabajadores son privados de los beneficios del seguro social y consecuentemente de alguna pensión por invalidez, vejez o sobrevivencia.

Con relación a lo antes expuesto, el Estado de Guatemala presupuesto para el ejercicio del año de 1996 la cantidad 79 millones de quetzales para la contratación de personal para servicios profesionales o técnicos cargados al renglón presupuestario 079, renglón que posteriormente fue modificado por el 029 que es el vigente a la fecha,(14) incrementado para el año 1999 a 500 millones de quetzales el cual es distribuido entre la Presidencia de la República, los Ministerios de Estado, la Procuraduría General de la Nación, y el Organismo Legislativo sin tomar en cuenta las entidades autónomas con fondos privativos; el relacionado presupuesto nos da la idea de la magnitud del personal contratado para prestar sus *servicios personales a las distintas entidades estatales, personal que labora como* contador, auxiliar, técnico, conserje etcétera, que no tienen otro ingreso extra más que el

salario que devengan en la institución, que prestan sus servicios personalizados sujetos a un horario, subordinados a la entidad que los contrata; con continuidad en la prestación de sus servicios. Haciendo una entrevista a trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas pude constatar que hay trabajadores que tienen mas de diez a–os de prestar sus servicios en forma continua e ininterrumpida, sin prestaciones laborales por cierto, pero hay *una institución estatal que me llamó la atención, con respecto a la contratación de su personal por el renglón presupuestario en mención el Instituto Guatemalteco de* Turismo (INGUAT); digo que me llamó la atención porque a estos trabajadores se les conceden algunas de las prestaciones laborales entre ellas están las vacaciones remuneradas. A esto le podemos llamar como una mejora, porque por lo menos el trabajador contratado por el sistema de mérito, puede disfrutar de sus vacaciones remuneradas y compartir con su familia, *pero los trabajadores de las demás entidades estatales están condenados a trabajar sin protestar, ni reclamar porque esta es la idea de algunos legisladores y funcionarios del* ejecutivo que no le otorgan beneficios a los trabajadores, como lo podemos ver en las leyes de carácter ordinario anuales denominadas "Ley del Presupuesto Anual de Ingresos y Egresos del Estado" y la "Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloria General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil de fecha 2 de enero de 1997, aunque estas dos normas se contradicen en cuanto al control de personal pero según la jerarquía de la norma siempre prevalecerá la primera en mención, la cual contiene preceptos que adelante relaciono.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA:

[15] Fuente Periódico Prensa Libre Pag.4 de fecha 5 de octubre de 1995 y Dto.108-96 del Congreso de la República. En primer lugar determinamos las diferencias que existen entre un contrato de obra laboral y un contrato de obra civil las diferencias principales estriban en que en el contrato de obra laboral debe existir subordinación por parte del trabajador y su empleador y la ausencia del riesgo para el trabajador, pues el riesgo de la obra debe de correr por parte del patrono o empleador, en cambio en el contrato de obra de naturaleza civil no existe subordinación y el riesgo es por cuenta de la persona que realiza la obra. El contrato para obra determinada es tratado por el autor Rafael Caldera y dice que es un contrato a término 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. [16]

Nuestro Código de trabajo estipula en su articulo 25 literal c) que el contrato individual de trabajo puede ser por obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el

---

[15] *Fuente Periódico Prensa Libre pag. 4 de fecha 5 de octubre de 1,995 y Dto. 108-96 del Congreso de la República.*

[16] Derecho del Trabajo, Mario Del Cueva, Tomo I pag 311.

precio de los servicios, del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.

OTRA CLASIFICACION:

VERBAL:

a.1) *Trabajo agrícola y ganadero; a.2) trabajo domestico;*

a.3) trabajo accidental o temporal que no exceda de sesenta días;

a.4) trabajo de obra determinada que no exceda de un valor de 100 quetzales ni 60 días de su ejecución;

B) ESCRITO

B.1) plazo fijo;

B.2) para obra determinada;

B.3) por tiempo indefinido.

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Entre las características del Contrato de trabajo nos encontramos con las siguientes:

a) es bilateral: Porque este se perfecciona con la concurrencia de ambas partes, es decir las partes que son los sujetos de la obligación contractual;

b) es oneroso: Se le denomina oneroso porque se establecen obligaciones y derechos recíprocos, es sinalagmático, que la prestación del servicio o ejecución de una obra del trabajador se compensa mediante la remuneración que paga el patrono o viceversa;

c) es consensual: Porque se perfecciona con el consentimiento de las partes, el contrato de trabajo es perfecto desde que existe el consenso de voluntades, en su cumplimiento se producen consecuencias jurídicas entre las partes;

d) es principal: Porque existe y subsiste por si mismo, el contrato de trabajo es

autosuficiente. no depende de ningún otro contrato para cumplir su cometido;

e) es de tracto sucesivo: Porque se cumple de momento a momento en el transcurso del plazo del contrato, también se le llama de ejecución duradera porque sus efectos se prolongan en el tiempo y no se terminan en el acto de la celebración del contrato. la obligación o prestación se *cumple en varios actos sucesivos y no en un sólo acto;*

f) es conmutativo, porque en el contrato ya está determinando la prestación desde la existencia del contrato, lo que quiere decir que en lo laboral no se da lo aleatorio porque las partes en el momento de celebrar el contrato determinan las obligaciones y los derechos de cada uno a excepción de cuando se trata de la retribución por participación en las utilidades

g) *es dinámico, Porque tiende a mejorarse en lo sucesivo ya que una vez suscrito no puede* darse marcha atrás en menoscabo del trabajador contratado;

h) es personal (intuito personae): La prestación del servicio es personal, con excepción de la institución de la sustitución patronal (ius variandi) ,para el trabajador es determinante que sus servicios o ejecución de obra determinada sea en forma personal, no asi para el patrono debido a que en nuestro ordenamiento laboral existe la institución de la sustitución patronal;

DIFERENCIA ENTRE EL CONTATRO LABORAL Y CONTRATO CIVIL

Existen varios criterios en cuanto a las diferencias que existen entre los contratos en materia civil y en materia laboral, tomando un criterio intermedio o ecléctico se llega a la conculcan que básicamente las diferencias son: por el elemento personal del contrato de trabajo, *el trabajador, se encuentra subordinado y bajo la dirección inmediata del patrono para la prestación de sus servicios personales o la ejecución de una obra en forma personal.* Mientras que en el contrato de naturaleza civil no existe subordinación entre las partes contratantes y en cuanto a la naturaleza jurídica de la materia del derecho civil y el derecho laboral, la primera pertenece al derecho privado y la segunda al derecho público, por lo cual según el Código de trabajo, el Estado restringe la libertad de contratación para evitar la comisión de exagerados abusos y *aprovechamiento en contra de los trabajadores que son el bien jurídico tutelado del estado por ser la parte contractual mas débil debido a la* diferencia económica existente por parte de los empleadores que son los contratantes; al referirnos a empleadores nos referimos a los de la iniciativa privada y pública y esta última es la que más nos interesa- por ser el centro medular del presente trabajo. El Estado también es el garante o encargado de velar por el fiel cumplimiento de la Constitución Política y las leyes en todas sus categorías.

LA DIRECCION Y DEPENDENCIA (SUBORDINACION).

SUBORDINACION: Según Guillermo Cabanellas ;es la facultad que tiene el patrono de disponer, de dar órdenes para que las acate el trabajador; Esta tipifica al contrato de trabajo ,porque si no hay subordinación no hay contrato de trabajo y en consecuencia, no hay competencia laboral. Dentro de la doctrina se conocen tres tipos de subordinación:

a) *La Subordinación Técnica; se le denomina así porque el patrono o sus representantes* órdenes de carácter técnico o sea que debe hacerse el trabajo según la especialización;

b)La Subordinación Jurídica; es llamada así porque está basada en la ley, es decir la norma legal determina las obligaciones que tiene el trabajador con respecto al patrono o empleador;

c)La Subordinación Económica: el trabajador vive del salario que percibe del patrono por sus servicios prestados en forma personal.

Cabe citar a los autores resaltados por el doctor Guillermo Cabanellas, quienes han vertido sus criterios con respecto a la subordinación, tenemos a Hegel que dice que la *persona que ejerce una profesión es distinta al jornalero, así como aquel que esta listo para* prestar un especial servicio accidental; sin embargo, considero que esta diferencia aludida

solo discrimina en cuanto a la capacidad de realizar su trabajo, la especialización, la técnica, el grado académico que el trabajador posea pero como dice Alarcón, citado por el maestro Cabanellas) [17] que al hombre que vive de su trabajo se le puede llamar trabajador habitual y solo él tiene derecho a la protección jurídica' de sus valores profesionales. Se entiende que los valores profesionales mencionados por el autor, significan trabajador habitual, pues los trabajadores habituales tienen derecho a ser protegidos jurídicamente, por leyes privativas, porque como ya lo dijo el autor en mención, "jamás se desprecia al que consume sus energías en múltiples trabajos de utilidad social, sino a quién supo descubrir el secreto tenebroso de vivir sin trabajar, no importa específicamente cual fuese su oficio, pues basta con que se dedique a trabajar por cuenta y a las órdenes de otro.

ALMOSNY, citado por el maestro Cabanellas, dice que la característica que distingue al contrato de trabajo de otros, es la subordinación del trabajador al patrono, el obrero presta sus servicios bajo la dirección del patrono y sometido a su dependencia; todas las veces que haya este vinculo de subordinación en una relación de servicio (trabajo), podemos afirmar la existencia de un contrato de trabajo, cualquiera que fuere la manera de prestar los servicios y el modo de remunerarse.

Según Gallart no importa que el trabajo no se preste bajo la vigilancia directa del patrono o

---

[17] Op. Cit. Pag 302

sus representantes, porque son manifestaciones del mismo, en el trabajo prestado fuera de los locales fuera del establecimiento patronal, el compromiso de dedicar a este trabajo toda o parte de su jornada, la aceptación de un programa determinado a gestiones a realizar, la obligación de dar cuenta de los realizados, la exigencia de la justificación de tiempo, la obligación de un rendimiento mínimo de la labor diaria etcétera.

Tomando en cuenta el criterio de los autores citados con respecto a la subordinación como elemento principal y determinante en un contrato de trabajo, podemos concluir en que el elemento subordinación es determinante porque diferencia un contrato de trabajo de otro de naturaleza civil o administrativa, que frecuentemente utiliza el Estado, para simular la contratación laboral o relación laboral, asi, es que quién no recibe órdenes y no se encuentra sujeto *a un horario no verifica contrato de trabajo, pero si las recibe y está sujeto un horario, es un contrato laboral.*

CAPITULO IV

EL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTINUEVE

IV.1: GENERALIDADES: El tema objeto de investigación será analizado desde el punto de vista doctrinario y desde el punto de vista de nuestra legislación laboral. Hoy por hoy a un no existen autores conocidos que hayan escrito algo sobre el problema que nos interesa desarrollar, debido a que el contrato de servicios técnicos o profesionales afectos al *renglón presupuestario 029 del Estado no es muy conocido ya que es un sistema de muy joven aplicación, a manera de ilustración hablemos algo sobre el renglón presupuestario* 029 de Estado: el artículo 183 de la Constitución Política de la República en el inciso j) preceptúa que el ejecutivo anualmente debe someter al Congreso de la República con ciento veinte días de anticipación contados a partir de la fecha que dará principio el ejercicio fiscal, a través del Ministerio de Finanzas Públicas el proyecto de presupuesto detallando debidamente los ingresos y egresos del Estado.

La ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto 91-95 del Congreso de la República, para el ejercicio fiscal 1996, en su artículo 8 estipula que para la contratación de servicios técnicos y profesionales con cargo a los renglones 071,072,073 y el que mas nos interesa el 079 <a partir del presupuesto del a–o noventa y siete el renglón presupuestario 079, fue reemplazado por el 029) para los Organismos, Ministerios, Instituciones del Estado, Fondos Específicos, Patrimonios, Unidades Ejecutoras o cualquiera que sea su denominación, así como las entidades descentralizadas y

autónomas, deberán observar lo establecido en el artículo 44 de la Ley de Contrataciones del Estado, específicamente en los incisos 1.9 y 2.2 así como el artículo 22 de su reglamento que regula lo relativo a la contratación de servicios profesionales individuales en general, la contratación de estudios y diseños, supervisión de obras y la contratación de servicios técnicos conforme a lo establecido por la ley de la materia.

La partida presupuestaria en el ejercicio fiscal del año de mil novecientos noventa y seis, por primera vez se regula que el Ministerio de Finanzas debería rendir informe al Congreso de la República trimestralmente acerca del destino que se le está dando a la partida presupuestaria y la actividad, el nombre y el monto contratado; para la ejecución de la partida presupuestaria el Ministerio de Finanzas Públicas cuenta con un manual denominado Manual Presupuestario, el cual da los lineamientos de como se debe utilizar el dinero de *dicha partida presupuestaria. En conclusión nos atrevemos a decir que el renglón* presupuestario 029 no es más que un monto o cantidad de dinero destinado para realizar una determinada actividad por parte del Estado en sus diversas instituciones públicas, centralizadas y descentralizadas, que en determinados casos hacen uso del ya relacionado tipo de contratación.

Consultando el criterio de algunos trabajadores organizados específicamente el criterio de algunos dirigentes sindicales manifiestan que es un sistema de contratación

laboral empleado por los gobiernos para una burda simulación de contratación civil, ya que con ello impiden la libre organización sindical, la libre negociación colectiva de mejoras económicas y sociales, criterio que comparto, aunque el presente trabajo se encamina a establecer formal y científicamente, si existe relación laboral en la contratación de personal por contratos de servicios técnicos o profesionales. cabe adicionar que este *tipo de contratación resulta muy cómoda para algunos funcionarios públicos inescrupulosos para restringir los derechos laborales de los trabajadores, los cuales están garantizados por la* Constitución Política y las leyes ordinarias especiales del ramo, tales como el derecho al seguro social, vacaciones, aguinaldos, bonificación anual, sindicalización y otros establecidos en las normas legales de carácter laboral. Dentro de algunos estudiosos de las corrientes flexibilizadoras del derecho laboral, tenemos al autor JOSE ANTONIO CANDRAY ALVARADO [18], *que afirma que el proceso de flexibilización del mundo del trabajo es muy amplio pues este abarca las técnicas de la organización laboral,* el tiempo de trabajo y los salarios, las formas de empleo y la protección social, la aptitud de los trabajadores para asumir un papel eficaz en la producción y en la rotación de los puestos de trabajo, o una mayor alteración de las funciones y de la organización del tiempo del trabajo, lo que significa la búsqueda de leyes que den las más amplias libertades conferidas al empleador, para contratar, remunerar y despedir a los trabajadores, corrientes que el Estado

---

[18] Flexibilización del mundo del trabajo, para el caso salvadoreño. Documento de trabajo en el taller organizado por la Universidad 1,985

ha adoptado para la contratación de sus trabajadores, ejemplo, los contratos objeto del presente trabajo de tesis.

En pocas palabras el proceso de flexibilización de las relaciones laborales nos conducen a la destutelaridad, tergiversación y disminución de los derechos de los trabajadores; este proceso es posible con el simple hecho de la reforma de las leyes laborales en todo su orden y jerarquía.

La contratación de mérito tiende a confundirse con un auténtico contrato de servicios Profesionales contenido en ordenamiento sustantivo civil y Ley de Contrataciones del Estado específicamente en el artículo 2227 del Código Civil vigente, que es un contrato formalmente diferente al que estudiamos, *en este último no existe subordinación, dirección inmediata y continuada por parte del contratante y es utilizado tanto por el estado como por* particulares en el sistema profesional - cliente; el prestador del servicio no se somete a horario alguno a favor del que lo contrató, puede cumplir con condiciones y plazos, adecuando un horario personal.

En el contrato de servicios profesionales o técnicos afectos al renglón presupuestario 029 del Estado, no existe la relación profesional y cliente porque el contratado presta sus servicios personales en jornadas de trabajo igual que el personal contratado en forma

permanente o por tiempo indefinido (partida presupuestario 011 y 022 del Estado); dependen del mismo jefe quién a la ves puede ser un trabajador presupuestado o uno contratado para los efectos por sistema de contratación de servicios profesionales bajo el renglón presupuestario 029 del Estado; a los funcionarios les resulta difícil crear mas plazas de trabajo dentro de las instituciones a su cargo, consecuentemente utilizan un renglón *presupuestario destinado para contratar técnicos o profesionales que generalmente se contratan para realizar estudios de factibiliad, prefactibiliad y asesorias. Cabe agregar* que efectué visitas investigativas a diversas dependencias del Estado donde pude constatar que efectivamente se dan con mucha frecuencia las contrataciones de personal para laborar en forma regular por el sistema de servicios profesionales o técnicos afectos al renglón presupuestario 029. Dentro de las relacionadas dependencias Estatales existe una que llama la atención; *para su funcionamiento cuenta con un personal de 130 trabajadores, todos contratados por el ya relacionado sistema que es el de servicios técnicos o* profesionales en donde solo el presidente o gerente de la Institución es presupuestado por el renglón 011, el cual corresponde al renglón presupuestario para el pago de personal permanente. La mayoria del personal cuenta con mas de seis a-os de servicios continuos en la institución, no se les ha otorgado vacaciones o algún equivalente, no cuentan con seguro social, y otras prestaciones establecidas por las leyes laborales, encontrándose el trabajador contratado por el sistema de mérito, desprotegido porque si se diera el caso que el trabajador sufriere un accidente o una enfermedad profesional, o embarazo en caso de

mujeres los contratos de estos son rescindidos y los trabajadores se quedan sin protección y con la obligación de cubrir sus gastos médicos y hospitalarios.

De conformidad con el trabajo de campo realizado para el presente trabajo, se pudo establecer que el promedio del salario que devengan los trabajadores contratados por el sistema de servicios profesionales o técnicos afectos el renglón presupuestario 029 es de 2,000 quetzales. Es de hacer mención que solo tomo en cuenta trabajadores en el sentido estricto de la palabra, no así la clase privilegiada que son llamados asesores quienes devengan salarios desproporcionadamente altos en relación a los salarios que devengan los trabajadores que relaciono en primer lugar, cuyo salario promedio es de 7,000.00 quetzales. [19]

CAPITULO V

CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS

V.1: DEFINICION:

El Código Civil no define al Contrato de Servicios Profesionales, pero doctrinariamente, Según Castán Tobeñas, [20] es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete con respecto de la otra, a realizar un servicio de ella, una actividad o trabajo durante tiempo determinado o sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración proporcional al tiempo o a la cantidad de trabajo producido.

La definición de contrato de servicios técnicos o profesionales contiene elementos simples que no concretizan en que situación jurídica queda el contratado frente al contratante, situación por la cual en la realidad se da la simulación contractual que es donde el contratante empresario contrata personal para que labore para él en sus instalaciones, prestando servicios en forma subordinada ocho horas o más al día, estipulando dentro del contrato que tales *contrataciones son de carácter civil, siendo así donde comienza de parte del contratante las violaciones desmesuradas a las leyes laborales y en consecuencia* los derechos humanos de las personas que el único patrimonio propio es su fuerza de trabajo, digo esto porque por ejemplo en un ministerio del Estado de Guatemala, me encontré con personas contratadas por el sistema de contrato de servicios técnicos o profesionales que pasan de los diez años de laborar bajo el sistema de contratos técnicos o Profesionales, que tratamos en el presente trabajo. Debemos de tomar en cuenta que estas personas

---

[19] *Fuente siglo Veintiuno pag. 3 de fecha 17 de junio de 1,997.*
[20] Boletin Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala 1987

trabajan subordinadas al Estado, trabajan como cualquier empleado regular marcando tarjeta en el ingreso y egreso a las labores, tienen las obligaciones que un trabajador presupuestado, no asi los derechos laborales, no gozan de vacaciones, no tienen aguinaldos, no tienen seguro social, ni las demás prestaciones laborales que las leyes también laborales garantizan a los trabajadores, pero lo peor de todo es que es el Estado el que viola constantemente las leyes laborales al *no asignar los fondos necesarios a la partida presupuestaria 011 del* Estado, que es la *partida utilizada específicamente para pagar salarios* y *prestaciones* laborales de los trabajadores, sino que fortalecen la partida presupuestaria 029 para as' poder contratar la supuestas asesorías digo supuestas puesto que no todos son asesores y algunos que caen dentro de este calificativo son trabajadores comunes, porque también están sujetos a la subordinación.

Para el ejercicio del año 1996 para la partida resupuestaria 029 se presupuestaron 79 millones de quetzales razón por la cual se incrementa en 15.6 millones de quetzales en relación al a–o de 1995 asignaciones que solo en la presidencia de la República y el Ministerio de Finanzas Públicas ocupa un 50% por lo que el otro 50%, se utiliza en los demás Ministerios Estatales, e instituciones que no tienen fondos propios. [21]

V.1:OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR NACIDAS CON OCASION DE LA

CONTRATACION DE PERSONAL POR SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO 029.

Por ser estos contratos únicos en su género, para poder determinar las obligaciones del empleador o patrono, que generalmente es el estado a través de sus entidades centralizadas y descentralizadas, tomaremos como base las obligaciones contenidas dentro de las estipulaciones de los contratos relacionados para el efecto. Empezaremos con las estipulaciones contenidas en los contratos de servicios técnicos o profesiones afectos al renglón presupuestario 029~ celebrados entre diversas

instituciones del estado y sus trabajadores contratados bajo el sistema en mención y que es objeto de estudio de la presente tesis. Pagar los "honorarios" correspondientes (salario>: Para el efecto el trabajador deberá presentar factura en forma mensual, la impresión de facturas debe estar debidamente autorizada por la Dirección General de Rentas internas, mediante los procedimientos correspondientes en' esa materia, el patrono no está obligado al pago de las prestaciones contenidas en las normas de carácter laboral, tales como previsión social, aguinaldo, vacaciones, horas extras , bonificaciones, indemnizaciones y otras prestaciones de carácter laboral. Por lo anteriormente expuesto el trabajador contratado por el mencionado sistema ve con tristeza la disminución de su salario, porque por cada factura que

[21] Prensa Libre 29 de agosto de 1,995, página 4 y 87 y decreto 91 – 95 del Congreso de la República.

presenta en forma mensual, debe pagar el 10% del impuesto al valor agregado no obstante el artículo 11 numeral 2 de la Ley del Impuesto de Timbres Fiscales y Papel Sellado Especial para protocolos, que estipula que están exentos del impuesto del timbre los recibos, comprobantes de pago por sueldos, viáticos, gastos de representación, aguinaldos, prestaciones laborales o cualquier otra retribución de servicios personales prestados en relación de dependencia que devenguen los funcionarios, empleados y demás servidores públicos y privados.

V.2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR CONTRATADO BAJO EL SISTEMA DE SERVICIOS TECNICOS O PROFESIONALES EN LAS DEPENDENCIAS DEL ESTADO

Como se expresó, por ser estos contratos únicos en su género, para poder determinar las obligaciones del trabajador o servidor de entidades centralizadas y descentralizadas tomaremos como base las obligaciones contenidas dentro de las estipulaciones de los contratos que he obtenido de algunas entidades del Estado, que a continuación describiré algunas por ser las más comunes. empezaré con las estipulaciones contenidas en los contratos de servicios técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario 029, celebrados entre las diversas instituciones del estado y sus trabajadores contratados bajo ese

sistema:

a) Entregar fianza de cumplimiento de contrato;

b) Al cobrar los honorarios o sueldo debe presentar factura debidamente autorizada por la Dirección de Rentas internas

c) *Ser responsable de da–os y perjuicios que se le ocasione al contratante por dolo, culpa o negligencia del trabajador, se obliga a no ceder de los derechos que le*

otorga el contrato, esto significa que el prestador del servicio o trabajador debe prestar sus servicios en forma personal, en ningún caso subrogarse en tercera persona o personas;

d) No revelar ni divulgar a terceras personas ajenas a la institución contratante los resultados de los trabajos que se le encomienden sin previa autorización de ella;

e) Obligación de prestar los servicios de conformidad a las normas técnicas de la institución a que presta sus servicios personales;

f) Prestar fianza en un valor del 10% del valor total del contrato.

g) Desempeñar correctamente el puesto determinado y las atribuciones que éste conlleva, en el horario acordado que en éste caso especifico es de 8:00 a 16:00 horas de lunes a viernes, en los puestos siguientes: conserjes, ayudantes, carpintero, jefes de sección, directores de departamento, secretarias asesores, contadores, auxiliares de contabilidad, auxiliares jurídicos, recepcionistas, pilotos, mecánicos y otros. De conformidad con lo expuesto en este punto nos podemos dar cuenta que dicha contratación es una mixtura entre

contratación civil - administrativa y contratación de carácter laboral (contrato híbrido).

Por contener también los elementos de este, podemos agregar que existe un concurso aparente de normas para los efectos de dirimir en un órgano jurisdiccional los conflictos surgidos con ocasión del contrato. En éste caso nos preguntamos, que precepto legal *invocaríamos?, naturalmente si se trata de servicios personales prestados en relación de* dependencia *las normas a aplicarse serían las normas laborales* por *ser las especiales* en el caso de conformidad con la Ley del Organismo Judicial y la Constitución Política de la República.

V.3:DEFINICION Y CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DENOMINADO DE SERVICIOS TECNICOS O PROFESIONALES AFECTOS AL RENGLON PRESUPUESTARIO 029

DEFINICION:

Es un contrato de adhesión especial por virtud del cual el estado a través de sus entidades centralizadas y descentralizadas, contratan los servicios personales de trabajadores para ser prestados en sus instituciones determinadas en un horario determinado, por tiempo determinado a cambio de una retribución mensual denominada honorarios. (Definición que se hace de acuerdo con las normas estipuladas en los contratos antes enunciados.)

Decimos que es un contrato de adhesión especial, porque el contratado se tiene que adherir a estipulaciones legales preestablecidas en la Ley de Contrataciones del Estado y la circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, la Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil.

CARACTERISTICAS:

ES BILATERAL: porque es celebrado por las dos partes que son trabajador y patrono o representante; ES DE ADHESION, porque la voluntad de una parte es restringida por la otra parte que generalmente es el contratante, dado que por la necesidad que tiene el trabajador de obtener recursos económicos para subsistir y la alta tasa de desempleo, no tiene otro remedio que someterse a las violatorias e inconstitucionales cláusulas de un contrato del tal naturaleza;

ES ONEROSO: porque se procura una ventaja a cambio de una compensación cualquiera que esta sea. aunque por regla general es moneda de curso legal;

ES PRICIPAL: porque subsiste por si solo y no necesita de otro documento para que tenga existencia y validez jurídica;

ES CONMUTATIVO: porque las prestaciones que se deben las partes de la relación son ciertas y determinadas al momento de la celebración del contrato.

ES FORMAL: porque requiere determinada formalidad; debe constar en papel membreteado de la institución con firmas legalizadas;

DE TRACTO SUCESIVO: El cumplimiento de las prestaciones se realiza en el transcurso de plazos determinados.

CAPITULO VI

VI.1:MEDIOS LEGALES PARA RESOLVER CONFLICTOS SURGIDOS CON OCASION DE LA PRESTACION DE SERVICIOS LLAMADOS TECNICOS O PROFESIONALES

Dentro de los medios legales para resolver conflictos surgidos con ocasión de la prestación de los servicios técnicos o profesionales, tenemos en primer lugar, el arreglo directo pues dentro de las estipulaciones de los contratos respectivos las partes se obligan a resolver cualquier diferencia que surja derivada de la interpretación, aplicación o ejecución del mismo, en primer término, por la vía directa y conciliatoria y en caso de no

ser posible, se someten a los tribunales del domicilio, nos preguntamos que tribunales?. Los contratos de mérito estipulan que los servicios contratados son, de carácter profesional, virtud por la cual la relación determinada por el contrato es de carácter civil, no sujeto al Código de Trabajo a reglamento interior de personal de la institución respectiva o Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; asimismo que el trabajador contratado no *tiene derecho a indemnización en caso de rescisión o finalización del contrato ni a las demás prestaciones laborales contenidas en la Constitución Política y las leyes laborales.*

VI.2: LA RESCISION DEL CONTRATO LLAMADO DE SERVICIOS TECNICOS O PROFESIONALES BAJO EL RENGLON PRESUPUESTARIO 029 DEL ESTADO.

Tomando en cuenta los usos y las estipulaciones contractuales (contratos 029 contenidas dentro de los contratos que se celebran entre el Estado y trabajadores contratados por el sistema de servicios técnicos o profesionales, determinamos que la forma de rescisión de los contratos relacionados es:

a) Al vencimiento del plazo estipulado o pactado:

Se dá *cuando se vence el plazo convenido dentro del contratos aunque por lo general* el contrato se prorroga o se renueva

b) Por voluntad de las partes contratantes: Se dá cuando las partes se ponen de acuerdo para ponerle fin al contrato de servicios técnicos y profesionales sin responsabilidad para ambas.

c) Por decisión en forma unilateral del contratante sin responsabilidad para él ; Este caso es el que común mente se da porque el contratante cuando no le conviene el trabajador por algunas circunstancias, por ejemplo que no cumpla con instrucciones verbales, llegadas tardes, que no quiera trabajar más de las horas establecidas por las leyes laborales etcétera. Para los funcionarios las rescisiones de este tipo de contrato son más simples pues el trabajador o contratado lo único que hace es ya no presentarse a sus labores y no existe el pasivo laboral según el contrato, generalmente cuando esto sucede el trabajador no acciona, ya sea por desconocimiento o por que la tardanza y trámites engorrosos en los tribunales de justicia hacen que los casos se vayan quedando en el olvido, hoy por hoy tenemos un raquítico número de casos de esta naturaleza que se han ventilado en los tribunales de justicia, específicamente en los tribunales de Trabajo y Previsión Social que han sido resueltos en favor de los trabajadores cuyo promedio de duración del trámite es de cinco años, virtud por la cual a los abogados no les gusta llevar esa clase de juicios por el alto grado de dificultad; esta opinión la he recabado de un número de cien abogados además agregan que los juicios muchas veces resultan mas onerosos que las prestaciones que el trabajador pudiera cobrar en caso de vencer en juicio a la parte demandada. Para ser un poco concreto la dilación empieza en cuanto a la presentación de la demanda, si esta es admitida

la parte contraria o demandado interpone inmediatamente una excepción de falta de competencia y mientras se dilucida pasa el tiempo, y en consecuencia el trabajador tiene que buscar un nuevo trabajo para poder subsistir dejando por un lado el juicio, no necesariamente por olvido, sino porque no tiene el tiempo y el dinero para seguir cubriendo gastos de tal naturaleza.

Con el trabajo de campo antes relacionado pude constatar que los trabajadores contratados por el sistema de mérito, no accionan ante los tribunales, en primer lugar por desconocimiento, no solo por los trabajadores, sino también por algunos abogados; y en segundo lugar, por no contar con recursos económicos para contratar un abogado laborista, muestra de ello a la presente fecha únicamente se ventilan en los tribunales, por parte de los trabajadores consistentes en *juicios ordinarios de reclamo de prestaciones laborales por despido directo e injustificado, los siguientes:*

1-JUICIO: 293-95 notificador tercero

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA:

2-JUICIO: 113-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR TERCERO

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA

PRIMERA ZONA ECONOMICA;

3-JUCIO: 409-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR SEGUNDO

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA

PRIMERA ZONA ECONOMICA;

4-JUCIO:1127-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR PRIMERO

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA

ZONA ECONOMICA;

4-JUICIO: 81-97 OFICIAL NOTIFICADOR SEXTO

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Y DE FAMILIA DE SUCHITEPEQUEZ;

5-JUICIO: 12-97 OFICIAL NOTIFICADOR TERCERO

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Y ECONOMICO COACTIVO DEL DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO;

6-JUICIO: 66-98 OFICIAL Y NOTIFICADOR PRIMERO

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA

ZONA ECONOMICA;

7-JUICIO 312-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR TERCERO

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA

PRIMERA DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA;

8-JUICIO:561-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR TERCERO

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA;

9-JUICIO: 739-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR PRIMERO

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA;

10-JUICIO: 282-97 OFICIAL Y NOTIFICADOR TERCERO

JUZGADO QUINTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA;

11-JUICIO: 287-96 OFICIAL Y NOTIFICADOR TERCERO

JUZGADO QUINTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA;

12-JUCIO: 377-91 OFICIAL Y NOTIFICADOR PRIMERO

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONIMICA, (este fue resuelto con lugar a favor del trabajador ,el dieciséis de septiembre de 1992). En los casos enunciados, con excepción del identificado con el numeral 12, todos están pendientes del recurso de amparo planteado por la parte patronal, que en primera y segunda instancia fueron declaradas con lugar las demandas de los trabajadores y se condena al patrono al pago de las prestaciones. En el juicio identificado con el numeral 5 fue declarada con lugar la excepción de incompetencia por razón de la materia en primera y segunda instancia interpuesta por la parte patronal, resoluciones que ya no

fueron impugnadas por la parte demandante.

CAPITULO VII:

INVESTIGACION DE CAMPO:

VII.1: ENTREVISTAS A JUECES Y OFICIALES DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y DOCENTES UNIVERSITARIOS:

El noventa por ciento de los entrevistados, coincide que las contrataciones de personal para laborar para el Estado en sus distintas entidades por el sistema de contratos de servicios técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario 029, son violatorios, pues a través de éstos se aplica la simulación contractual afectando a los trabajadores, porque las leyes no se aplican en forma igual para todos y al analizar estos contratos resultan ser inconstitucionales en relación al articulo 106 de la Constitución Politica de la República de Guatemala, existiendo también tergiversación de los principios que informan al derecho del trabajo y el restante de entrevistados coincide que las personas que son contratadas por el sistema de servicios técnicos o profesionales no tienen la categoria de

trabajadores, razón por la cual no existe relación laboral entre contratante y contratado.

En la investigación de campo efectuada nos encontramos con que son muy pocos los casos de demandas entabladas por parte de los contratados en contra de los contratantes en lo que concierne a prestaciones laborales, pero a pesar de todo ya existen precedentes en los tribunales de justicia, *como se puede observar con la investigación efectuada en distintos tribunales que se enuncian en el capitulo seis del presente trabajo de tesis.*

VII.2: CONCLUSIONES:

I) El Estado de Guatemala a través de sus entidades centralizadas, descentralizadas, autónomas y semi - autónomas ha propiciado en ésta última década la contratación de personal laborante por el sistema servicios técnicos o profesionales con el objeto de facilitar el sistema de pago, evitar el pasivo laboral, as' como limitar la libertad de sindicalización de los trabajadores contratados por el sistema ya relacionado.

II) Existe relación laboral entre el personal laborante contratado por el sistema de servicios técnicos o profesionales y el Estado o sus entidades con personalidad jurídica propia, en virtud que las personas que se contratan por dicho sistema están en relación de dependencia económica, Jurídica y en la mayoría de los casos, técnica.

III) Existen algunas excepciones en las contrataciones de profesionales o técnicos, en virtud que éstos tienen cualidades o especialidades que no tienen los trabajadores normales que prestan sus servicios continuos en una entidad estatal determinada, consecuentemente estos profesionales o técnicos no prestan sus servicios en forma subordinada y no están sujetos a un horario y son contratados para un caso especifico o accidental y que los trabajadores permanentes de la entidad no pueden realizar debido a que se requiere una determinada especialización lo cual encuadra dentro de las normas contenidas en el artículo 2227 del Código Civil y artículo 44 numeral 1.9 de la Ley de Contrataciones del Estado;

IV) El Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas violan la Constitución Política de la República al contratar personal para laborar en relación de dependencia por el sistema de contrato de servicios Profesionales o técnico afectos al renglón presupuestario cero veintinueve del estado en virtud que en dicho contrato se subordinan al contratante y a la vez renuncian expresamente a las prestaciones establecidas por las leyes laborales del país; también se les obliga contractualmente a aceptar que el contratante no está obligado a inscribir al contratado al régimen de seguridad social, quedando el mismo desprotegido y expuesto a las enfermedades de toda clase y accidentes que no cubrir el Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

VII. 3: RECOMENDACIONES:

A: El Congreso de la República debe legislar en el sentido de limitar al máximo la *contratación por parte del Estado y sus distintas entidades centralizadas y descentralizadas de personal laborante subordinado bajo el sistema* de Servicios Técnicos o Profesionales decretando normas laborales que prohiban y regulen directamente este sistema de contratación;

B: Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus instituciones coadyuvantes, supervise e investigue a las entidades que contratan su personal laborante bajo el sistema en mención, si se cumple con los requisitos legales, en caso contrario acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que sancione a los funcionarios que propicien dichas contrataciones, violando con ello la Constitución Política de la República especialmente el articulo 106 y demás leyes de carácter laboral.

VII.4: HALLAZGOS

En el mes de septiembre de 1,998, un grupo coligado de ochenta trabajadores del BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA "En Liquidación" que fueron contratados por dicha Institución pública por el sistema de contratos individuales de servicios Técnicos o Profesionales afectos al renglón presupuestario 029 del Estado, para prestar sus servicios a tiempo completo dentro de las instalaciones de éste, promovieron ante el Tribunal Tercero de *Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica un conflicto económico y* Social, número 313 -98 *a cargo del Oficial y notificados 4o. donde presentaron un pliego de* peticiones que básicamente consistía en el reclamo del pago de las prestaciones laborales a los relacionados trabajadores; el tribunal de mérito admitió para su trámite dicho conflicto notificándole al BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA "EN LIQUIDACION" las prevenciones contenidas en el Código de Trabajo (artículo 364); posteriormente fue elevado a la Corte Suprema de Justicia para efectos de *designación del Juez que seguiría conociendo el asunto, correspondiéndole al Juzgado tercero de Trabajo y Previsión Social, en* el cual la parte patronal presenta recurso de nulidad, mismo que fue declarado sin lugar, resolución que la parte patronal apelo; hasta la fecha (20 de octubre de 1998) no se ha resuelto dicha apelación y aún no se ha integrado el Tribunal de Conciliación para los efectos correspondientes. Aunque no se ha llevado a feliz término dicho conflicto, como investigador del tema exteriorizo mi satisfacción por el contenido de las primeras resoluciones de los tribunales citados, porque a priori a los trabajadores conformados en comité ad hoc (para un fin determinado) han triunfado en el sentido que se les ha

considerado trabajadores de la referida entidad.

BIBLIOGRAFIA

ALSINA, Hugo. *Las nulidades en el proceso civil.* Buenos Aires. Ediciones Jurídicas EUROPA-AMERICA, 1958.

CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual.* Tomos del I al IV. Octava edición. Buenos Aires, República Argentina. Editorial Heliasta, S.R.L.. Buenos Aires, 1974.

CALDERA, Rafael. *Derecho del Trabajo.* Tomo I. Segunda edición. Buenos Aires. Editorial Buenos Aires, 1972.

CANDRAY ALVARADO, José Antonio. *La flexibilización del mundo del trabajo para el caso salvadoreño.* Documento de trabajo en el Taller, organizado por la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Fundación Friedrich Ebert en la ciudad de Guatemala, el mes de mayo de 1996.

DEVEALI, Mario L. *Tratado del Derecho del Trabajo.* Volúmenes II y III. Segunda edición actualizada. Buenos Aires. Editorial Depalma, 1968.

DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo.* Tomo primero. Décima edición. Editorial Porrúa. México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.* Décima edición actualizada por Urbano Farias. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.

GARCIA HERNANDEZ, Rodolfo Aníbal. Tesis de Grado intitulada *Implicaciones de aplicación de Políticas Económicas de Corte Neoliberal en el Ordenamiento Jurídico Laboral Guatemalteco.*

INFANTE, Ricardo. *Mercado de Trabajo y Pobreza en el Proceso de Ajuste: Nuevos Desafíos y Opciones de Política.* Oficina Internacional del Trabajo. OIT y PREACE, 1993.

LOPEZ LARRAVE, Mario. *El Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo para obra determinada y de servicios profesionales.*

LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. *Derecho del Trabajo para el trabajador.* Impresos Industriales. Guatemala, 1985.

OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Editorial

Heliasta S.R.L. Buenos Aires. Primera edición, 1981.

LEYES

Constitución Política de la República de Guatemala.

Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.

Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86 reformado por el Decreto 35-96 ambos del Congreso de la República.

Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República.

Código Civil, Decreto Ley 106.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República.

Ley Orgánica de Presupuesto, Decreto 101-97 del Congreso de la República, Decreto 31-87 del Congreso de la República.

APENDI CE:

El presente proceso es un caso real, por lo que se copia literalmente a excepción del nombre del demandante y del abogado auxiliante, los cuales fueron cambiados.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMRA ZONA ECONOMICA:

ERICK HERNAN MEZA (UNICO APELLIDO), treinta y seis años de edad, soltero, Perito Contador, guatemalteco, con domicilio en el Departamento de Guatemala, de ésta vecindad, señalo como lugar para recibir notificaciones, la oficina profesional ubicada en la segunda avenida veinte guión sesenta y siete zona uno, de ésta ciudad capital, segundo nivel, oficina seis, actúo bajo la dirección y procuración del Abogado Hector Osberto Osorio Orozco. Por este acto procesal inicio JUICIO ORDINARIO, Y el efecto interpongo DEMANDA DE PAGO DE INDEMNIZACION, DA„OS Y PERJUICIOS Y COSTAS JUDICIALES, EN CONTRA de la entidad BANCO NACIONAL DE LA VIVENDA (BANVI), entidad que puede ser notificada en la DOCE CALLE NUMERO ONCE GUION

CARENTA Y TRES, DE LA ZONA UNO DE ESTA CIUDAD, lugar de su sede, para el efecto,

EXPONGO:

DE LAS CONDICIONES LABORALES PACTADAS:

Inició relación laboral con la entidad demandada, el nueve de septiembre de mil novecientos ochenta y uno prestando servicios laborales de CONTADOR, terminándose la misma con dicha institución hasta el quince de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, pero continuando con la relación laboral en forma interrumpida nuevamente el dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, ganando ya un salario promedio anual de un mil quinientos quetzales. Dicho salario fue pagado en forma mensual, con una jornada de ocho horas diarias, con un horario de ocho a las dieciséis horas con un periodo de almuerzo de cuarenta y cinco minutos, teniendo que marcar la tarjeta correspondiente de control de la Sección de Personal de la Institución, o sea que los términos y condiciones laborales no variaron en nada, sino que únicamente el sueldo a devengar.

Para el inicio de esta nueva relación laboral, con la entidad demandada, se procedió a firmar el respectivo contrato individual de trabajo con fecha uno de

enero de mil novecientos noventa y cinco.

Es importante mencionar Señor Juez, que las autoridades del Banco Nacional de la Vivienda, me requirieron la renuncia al cargo bajo la condición que el plazo de mis servicios laborales *serían prorrogados*, hecho que tuve que aceptar *tomando en consideración que tenía necesidad de seguir laborando*, para obtener los ingresos económicos suficientes para satisfacer mis necesidades personales y familiares. Conforme a lo expuesto comprenderá Señor Juez, que tuve que someterme a las condiciones propuestas para continuar con la relación laboral, pero es necesario indicar que el CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL SIEMPRE ESTUVE VIGENTE Y NO PERDIO CONTINUIDAD ni un solo día, desde el dieciséis de noviembre de mil noventa y cuatro al treinta de uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis, fecha en que termino el contrato de trabajo, por despido directo e injustificado, sin embargo puedo afirmar que durante la vigencia de trabajo había SUBORDINACION Y DIRECCION DE LAS LABORES, tenía un PERIODO DE ALMUERZO FIJADO POR LA ENTIDAD PATRONAL, además estaba sujeto a LLAMADAS DE ATENCION o REGLAMENTO LABORAL, MARCAR INGRESOS Y SALIDAS A LAS ACTIVIDADES LABORALES, OBTENER PASES DE SALIDA AUTORIZADOS POR LOS

DIRECTORES O JEFES, con control de tiempo para la realización de determinados trabajos ordenados por éstos, por lo tanto, los contratos en cadena firmados, no puede efectarme en mis derechos laborales, en virtud que conforme el articulo inciso d) del Código de Trabajo, es NULA IPSO JURE LA CLAUSULA DEL CONTRATO QUE TIENDA A INTERRUMPIR LA CONTINUIDAD DE LOS SERVICIOS PRESTADOS O POR PRESTARSE, consecuentemente, mis derechos al pago de la indemnización y demás prestáciones laborales, no pueden ser conculcados, POR TENER LA CALIDAD DE IRRENUNICABLES Y QUE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR, NO PUEDE SURTIR EFECTOS LEGALES, ANTE HECHOS QUE ATENTAN CONTRA DERECHOS PROTEGIDOS POR EL ORDEN PUBLICO.

II) DEL HECHO DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO

Los personeros del Banco Nacional de la Vivienda, desde hace varios días venían preparando la terminación de mi contrato o relación laboral, aduciendo la política que dicho Banco tiene como meta y que es la liquidación del mismo, razón por la cual sin justificación alguna o falta cometida por mi persona, fue así como el día treinta y uno de diciembre de mil

novecientos noventa y seis, se me comunicó la decisión de la parte patronal de rescindir m' contrato de trabajo, por tal virtud me vi en la necesidad de emplazar a la entidad patronal ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo con fecha treinta de enero del año en curso, el Banco Nacional de la Vivienda, *mediante un personero nombrado para el efecto, procedió a negar la relación laboral, hecho que generó mi decisión de* agotar la vía administrativa y de acudir al Tribunal para que se cumpla con la Ley, especialmente en cuanto a los principios que informan el Derecho de Trabajo, los que indiscutiblemente protegen preferentemente a la parte más débil de la relación laboral.

III) DE LAS PRESTACIONES LABORALES QUE DEMANDO DE PAGO POR EL

DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO DE QUE FUI OBJETO:

A) INDEMNIZACION:

En concepto de indemnización demando que se me cancele la suma de dinero que me corresponde del periodo del DIECISEIS de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta y uno de diciembre de mil novecientos

noventa y seis, calculándose la misma en base el promedio de los últimos seis meses que como sueldo se me canceló la suma de UN MIL QUINIENTOS QUETZALES MENSUALES.

B) VACACIONES DE DOS PER'ODOS COMPLETOS Y LAS PROPORCIONALES DE CUARENTA Y CINCO D'AS DEL MES DE NOVIEMBRE Y EL MES DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO:

Demando en concepto de VACACIONES, se me cancele la suma de dinero que me corresponde de los siguientes periodos:

1) Del dieciséis de noviembre al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro suma que compensara la parte proporcional del período señalado. 2) del Uno de enero de mil novecientos noventa y seis, al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco. 3) De uno de enero de mil novecientos noventa y seis, debiéndose tomar como base para el cálculo promedio del sueldo de los últimos seis meses que se me cancelaron y que asciende a la suma de UN MIL QUINIENTOS QUETZALES MENSUALES

IV) AGUINALDOS , COMPLETOS Y LA PARTE PROPORCIONAL DEL CUARENTA Y CINCO D'AS DEL MES DE NOVIEMBRE Y EL MES

DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO:

Demando en concepto de Aguinaldo, las sumas de dinero que correspondan a los periodos siguientes: 1) Del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta de noviembre de mil novecientos noventa y cinco; 2) Del uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco al treinta de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, 3)Del uno de diciembre de mi novecientos noventa y cinco al treinta de noviembre de mil novecientos noventa y seis, 4) del Uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis al treinta y no de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

V) BONIFICACION ANUAL Y LA PARTE PROPORCIONAL

En concepto de bonificación anual demando las sumas siguientes: 1) Del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, al treinta de junio de mil novecientos noventa y cinco. 2) Del uno de julio de mil novecientos noventa y cinco al treinta de junio de mil novecientos noventa y seis. 3) Del uno de julio de mil novecientos noventa y seis al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

VI) BONIFICACION INCENTIVO:

En concepto de ésta prestación demando la suma que corresponda por las

SEIS MIL CIENTO NOVENTA HORAS, que corresponden del período del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis que corresponde a la bonificación incentivos, prestación laboral que no me fue pagada durante la vigencia del contrato de trabajo.

VII) DA„OS Y PERJUICIOS Y PAGO DE COSTAS JUDICIALES:

del Código de Trabajo, el patrono está obligado a pagar al trabajador una indemnización y los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato de trabajo, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

PRUEBAS

Los hechos comentados serán comprobados con los siguientes medios de prueba:

A) DOCUMENTOS:

La parte demandada deberá exhibir los siguientes libros y documentos:

1) Libro de salarios, debidamente autorizado por la autoridad

administrativa de trabajo competente, del período comprendido del dieciséis de noviembre de mil novecientos setenta y cuatro al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis;

2) Duplicados de Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, durante todo el tiempo que duró la relación laboral contractual *con el propósito de probar los salarios devengados del período* comprendido del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y seis;

3) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: El original firmado, del dieciséis de noviembre al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro; los contratos por servicios profesionales de fechas uno de enero de mil novecientos noventa y cinco y mil novecientos noventa y seis, respectivamente incluyendo las hojas, que ordenan la elaboración del contrato, en la cual se establecen datos que sirvieron de base para hacer el mismo, as' como la nota de atribuciones asignadas, por el funcionario respectivo del Banco.

Documentos que deben ser presentados bajo los apercibimientos contenidos en el artículo 30 del Código de Trabajo, los cuales justifican las prestaciones laborales que demando y determinaron mí efectiva vinculación laboral con la entidad demandada.

4) Libros y Recibos o comprobantes de pago de las prestaciones labores que reclamo. Dichos libros y documentos que deberá presentar la parte demandada bajo los apercibimientos de ley, contenidos en los artículos 30 y 353 del Código de Trabajo.

5) TARJETAS DE AUTORIZACION PARA SALIR DEL LUGAR DE

TRABAJO: Pases que se me extendieron durante el período de mi trabajo, con la que se comprueba, que para poder salir del lugar de trabajo, se necesitaba la autorización del jefe inmediato, se-alando la hora y lugar comisionado;

6) REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO:

B) Acompaño a mi demanda los siguientes documentos; Certificación de la adjudicación número 339-97, extendida por la Inspección General de Trabajo, con la cual se demuestra que se agotó la via administrativa por la negativa de EL BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA de cancelarme mis prestaciones; Fotocopia del contrato de trabajo número SP 153-96, junto con las notas de:

datos para elaborar el contrato y la referente a donde me fijaba el horario de labores claramente establecido con el horario de almuerzo y la orden de marcar tarjeta respectiva como cualquier trabajador

dependiente, y las responsabilidades que se me asignaron.

B) CONFENSION JUDICIAL.

Deberá ser prestada en forma personal por el REPRESENTANTE LEGAL NATO del BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA y no por medio de apoderado, de conformidad con el pliego de posiciones que deberá absolver, conforme la plica que se acompañara para tal efecto, en la audiencia que se se–ale, bajo apercibimiemo de que sin no comparece, se le declarará confeso en las mismas.

C) Las presunciones legales y humanas que de los hechos probados se deduzcan y que servirá al Señor Juez, para fallar de conformidad con los hechos y el derecho plenamente establecido.

Por lo anteriormente relacionado, al señor Juez.

SOLICITO

DE TRAMITE:

I- Que se admita para su trámite la presente demanda en JUICIO ORDINARIO ORAL LABORAL en contra de la entidad BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA (BANVI), para el efecto con los documentos y memorial de demanda se forme el expediente respectivo;

II.- Se tengan por se–alados los lugares para notificar a

los sujetos procesales;

III.- Que se tenga como mi abogado asesor al propuesto;

IV.- Que se tengan por ofrecidos los medios de prueba relacionados en el apartado respectivo y por acompañados los documentos relacionados;

V.- *Que se señale el día y hora para la audiencia respectiva, bajo los* apercibimientos legales que deben comparecer los sujetos procesales con sus respectivos medios de prueba, especialmente se aperciba a la entidad demanda que deberá exhibir los documentos requeridos en el apartado de pruebas de este memorial, además se aperciba a las partes que si dejaren de comparecer sin justa causa, serán declaradas en rebeldía, SIN MAS CITARLES NI ORILES, para el efecto la entidad demandada deberá comparecer por medio de su REPRESENTANTE LEGAL NATO, quien también deben absolver posiciones contenidas en la plica que se acompañará el día de la audiencia correspondiente.

DE FONDO:

a) Que al dictar la sentencia que en derecho corresponde, se declare con lugar la demanda promovida por ERICK HERNAN

MEZA (UNICO APELLIDO) aún, en contra de la entidad BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA (BANVI), en consecuencia, se condene a la entidad demandada que dentro del tercer día de estar firme el fallo deberá pagarme las prestaciones labores siguientes:

INDEMNIZACION:

En concepto de indemnización, la suma que corresponda conformes el periodo siguiente: del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis;

VACACIONES:

Vacaciones de *DOS PER'ODOS COMPLETOS* y las proporcionales a la fecha de iniciación del primer contrato:

Demando las sumas que correspondan de los períodos siguientes:

a) Del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro; b) Del uno de enero de mil novecientos noventa y cinco al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco; c) del Uno de enero de mil novecientos noventa y

seis al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis. Tomándose como base el promedio mensual del sueldo que se me cancel— de Un mil quinientos quetzales mensuales.

AGUINALDOS:

Demando la suma que corresponda por los periodos siguientes:

a)Del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta de noviembre de mil novecientos noventa y cinco; b) Del uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco al treinta de noviembre de mil novecientos noventa y seis; c> del uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

BONIFICACION INCENTIVO:

Demando la suma que corresponde por SEIS MIL CIENTO NOVENTA HORAS, como bonificación incentivo de prestación laboral que no me fue pagada durante toda la vigencia del contrato de trabajo., periodo comprendido del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

DAÑOS Y PERJUICIOS Y PAGO DE COSTAS JUDICIALES:

De conformidad con el contrato de trabajo y lo que establece el articulo 78 del Código de Trabajo, el patrono está obligado a pagar al trabajador una indemnización y los salarios dejados de percibir al momento de la terminación del contrato de trabajo, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

Acompaño dos copias del presente memorial y de los documentos relacionados.

Guatemala siete de marzo de mil novecientos noventa y siete.

J. ORd. Lab. No.113-97

Of. y Not. 3o.-

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA;

Guatemala, dos de abril de mil novecientos noventa y siete.--`.- Incorporarse a sus antecedentes el presente memorial registrado con el numero seiscientos sesenta y dos del control del tribunal; II.- Se admite para su trámite la demanda promovida por ERICK HERNAN MEZA (UNICO

APELLIDO) aún en contra de: BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA (BANVI); III.- Se toma nota de los lugares indicados para realizar las correspondientes notificaciones y se previene a la parte demandada que debe se-alar lugar para recibir notificaciones dentro del perimetro legal, bajo apercibimientos de seguirle notificando las posteriores resoluciones por los estrados del Juzgado; IV.- Se tienen por ofrecidos y admitidos los medios de prueba relacionados en la demanda; V.- para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral con sus respectivos medios de prueba señala la audiencia del VEINTIUNO DE MAYO DEL AÑO EN CURSO; A LAS NUEVE HORAS, previniéndose a las partes que deberán comparecer a tiempo, bajo apercibimientos de continuar el juicio en rebeldía de quién así no lo hiciera; VI.- En dicha audiencia la parte demandada deberá exhibir los documentos y libros que le corresponden e indicados en el apartado de pruebas de la demanda, bajo conminatoria de imponerle una multa de cien quetzales si no los presenta; sin perjuicio de presumirse como ciertos los datos aducidos por el oferente de la prueba; VII.- Se tiene por renunciado al medio de prueba de confesión judicial que debería prestar la parte demandada; VIII.- Se tiene como asesor del presentado al profesional propue8to; IX.- En cuanto a lo demás solicitado téngase presente para su oportunidad procesal.- Artículos 30, 78, 130 al 136, 321 al 329, 332, 335, 337, 338, 342 al

354, 358 y 359 del Código de Trabajo; 19 de la Ley del Organismo Judicial. Testados. 5. Omítase .

J. Ord. Lab. No.113-97 Of. y Not. 3o.- JUZGADO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA:

Guatemala, diez de julio de mil novecientos noventa y siete

Se tiene a la vista pàra dictar sentencia el juicio ordinario laboral seguido por ERICK HERNAN MEZA (UNICO APELLIDO) aún quién se hizo asesor por el Licenciado Héctor Osberto Osorio Orozco en contra del BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA (BANVI) quien se hizo representar por el Licenciado Alejandro Mac Nish Gamez en su calidad de Mandatario Judicial especial con Representación del Banco demandado, personería acreditada y reconocida en autos, los datos de identificación personal de las partes constan en el juicio, siendo las mismas civilmente capaces para comparecer al caso que nos ocupa; el objeto del proceso es declarar si el actor tiene derecho de pago de las prestaciones laborales reclamadas en su demanda y del estudio de las actuaciones se obtienen los siguientes resúmenes.- EL CONTENIDO DEL MEMORIAL DE DEMANDA: El trece de marzo del presente año compareció el señor ERICK HERNAN MEZA

(UNICO APELLIDO), aún al tribunal por escrito promoviendo demanda ordinaria laboral en contra del Banco Nacional de la Vivienda (Banvi) indicando que laboró para dicha institución del período comprendido entre el nueve de septiembre de mil novecientos ochenta y uno al treinta y uno e diciembre de mil novecientos noventa y seis, habiendo desempeñado el puesto de contador, devengando un salario de mil quinientos mensuales durante los últimos seis meses de la relación laboral y que al finalizar la misma no le cancelaron las prestaciones laborales que reclama en el presente juicio, dichas reclamaciones se encuentran especificadas e individualizadas en el memorial de demanda, haciendo peticiones de trámite y de fondo que él estimó convenientes. -DEL CONTENIDO DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA: La parte demandada por medio de su representante legal contestó la demanda en sentido negativo y a la vez interpuso la excepción perentoria de FALTA A LA VERDAD E IMPRECISION SOBRE LOS HECHOS EXPUESTOS EN EL MEMORIAL DE DEMANDA, arguntando que el Banvi se niega a hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales pretendidas por el actor, considerando improcedente el pago a las mismas, ya que el actor dio por terminada su relación laboral con el Banco demandado el quince de noviembre de mil novecientos noventa y cinco en forma unilateral, demostrando lo afirmado con fotocopia simple de su renuncia, surtiendo

efectos la terminación de la relación laboral a partir de la fecha indicada con anterioridad, haciendo ver que no existe concordancia, precisión ni exactitud por parte del actor al tratar de establecer el inicio y terminación de su relación laboral con el Banco debido a que como prueba él renunció voluntariamente el quince de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro como lo afirma el actor. Contradiciéndose al indicar que fue el uno de enero de mil novecientos noventa y cinco que suscribió contrato denominado servicios técnicos y/o profesionales existiendo una clara imprecisión de los hechos contenidos en la demanda, pues no hay seguridad jurídica de lo que dice el actor en el sentido de reclamar prestaciones que no le corresponden porque las mismas ya le fueron pagadas en su oportunidad acompañándose fotocopia simple de la liquidación del pago que se le hizo. Asimismo indica que el actor renunció voluntariamente el quince de noviembre de mil novecientos noventa y cinco poniéndole fin a la relación laboral en forma unilateral y fue el uno de enero de mil novecientos noventa y seis que suscribió contrato por tiempo definido bajo el renglón denominado servicios técnicos y/o profesionales en el cual está contemplado en el pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito entre el Banco Nacional de la Vivienda y el Sindicato de trabajadores del Banco no teniendo derecho el trabajador a ser acogido en el presente caso; y solicito

que se absolviera a su representado al pago de lo reclamado en el presente caso ; haciendo peticiones de trámite y de fondo obrando dicha contestación a folios del cuarenta y dos al cuarenta y cuatro de los autos.

HECHOS SUJETOS A PRUEBA:I.- La existencia de la relación laboral entre las partes, II.- Si el actor tiene derecho al pago de las prestaciones laborales en el presente juicio y III. La excepción perentoria interpuesta por el representante legal de la parte demandada. DE LAS PRUEBAS POR LAS PARTES AL PROCESO: POR LA PARTE ACTORA: a)nueve fotocopias acompañadas en las cuales consta el contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y el Banco y b) Catorce hojas certificadas por la Inspección general de trabajo que contienen la adjudicación número cero trescientos treinta y nueve *guión noventa y siete:* POR LA PARTE DEMANDADA: *a) Carta de renuncia del trabajador de fecha diez de noviembre de mil novecientos* noventa y cinco, b) Hoja de liquidación del pago de las prestaciones laborales hechas al demandante y c) un ejemplar del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Banco nacional de la Vivienda y el sindicato de trabajadores del banco mencionado. CONSIDERANDO: Que el trabajador Erick Hern‡n Meza (œnico apellido) *acudió a este Organo jurisdiccional con fecha trece de marzo del presente a–o con el objeto de iniciar juicio* ordinario laboral en contra del Banco Nacional de la Vivienda (Banvi)

indicando que inicio relación laboral con la institución demandada el nueve de septiembre de mil novecientos ochenta y uno terminado la misma el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis ganado un salario mensual de mil quinientos quetzales con una jornada de trabajo de ocho horas diarias, marcando la tarjeta correspondiente de control no variando en nada los términos laborales únicamente el sueldo a devengar requiriéndole las autoridades del Banco su renuncia como condición para prorrogarle sus servicios laborales haceptando éste hecho debido a la necesidad que tenia el trabajador, suscribiendo un nuevo contrato hasta el uno de enero de mil novecientos noventa y seis bajo uno modalidad a la parte patronal pretendiendo simular la relación laboral mediante la firma de un contrato de servicios profesionales y/o técnicos, además indica que la parte demandada preparo su despido efectivo el treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y seis sin cancelarle las prestaciones laborales de indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual y bonificación incentivo por su parte la demandada al contestar la demanda en sentido negativo en acta de audiencia de fecha veintiuno de mayo del corriente año obrante a folios de 31 cuarenta y dos al cuarenta y cuatro de los autos manifiesta (del proceso del tribunal) que las prestaciones laborales que el actor reclama en el presente caso son improcedentes en virtud de que el mismo

firmo contrato de servicios técnicos y/o profesionales con la institución demandada en el cual el trabajador se comprometia a realizar trabajos asignados y de conformidad con lo pactado en el mismo, exponiendo que no hubo continuidad de la relación laboral pues no se dan las premisas de un contrato de trabajo, *así mismo manifiesta que el trabajador en su oportunidad y cuando renunció al Banco se l□ cancelaron todas las prestaciones laborales* que de conformidad con la ley le correspondía como se comprueba con la fotocopia simple de la liquidación del pago que se le hizo al demandante la cual se encuentra incorporada a los autos. Además existe imprecisión por parte del trabajador en cuanto a al inicio y terminación de la relación laboral pues no es claro en cuanto a la exposición de dichos hechos. El titular del Juzgado así hacer el análisis del presente caso arriba a las siguientes conclusiones a) En cuanto a la Excepción perentoria interpuesta por la parte demandada la misma deviene improcedente ya que el actor hace una relación de fechas en su demanda de inicio y de reinicio de la relación laboral tratando de hacer una ilustración al juez para que al momento de dictar el fallo se tengan mayores elementos de juicio para decidir el fondo del asunto toda vez que el trabajador se le debe contabilizar su tiempo a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y seis y b)En cuanto al contrato denominando de servicios técnicos y/o profesionales es de hacer notar que partiendo del

principio de que el derecho del trabajo por su propia naturaleza a través de sus instituciones persigue la protección del hombre que trabaja y esa protección esta en proyección directa a las llamadas garantías mínimas y la irrenunciabilidad de derechos la cual tiene su fundamento constitucional en el artículo 106 el que determina que cualquier cláusula contractual que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la constitución en la ley ,en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones al trabajo serán NULAS IPSO-JURE y no obligan a los trabajadores; esta norma se encuentra reforzada en el artículo 12 del Código de trabajo .El juzgador al analizar el caso subjudica estima que *conformidad con el artículo 18 del Código de trabajo* " El *contrato individual* de *trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo jurídico* económico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última , a cambio de una retribución, de cualquier clase o forma..."La *circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare a un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no lo* hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son

aplicables las disposiciones de este código. La norma antes citada define con claridad y precisión lo que implica un contrato de trabajo, en tal sentido aún y cuando en el presente caso la parte empleadora pretenda darle una denominación diferente a los servicios prestados por los trabajadores de la aprensión de los autos y de las circunstancias hechas del conocimiento por el *actor referente a que continua laborando para la misma entidad* denominada en las mismas condiciones y asumiendo las mismas obligaciones del cargo que desempeñaba anteriormente, se infiere que se dieron los elementos que constituyen el contrato de trabajo y que se encuentran contenidas palmariamente en la norma jurídica precitada, aunado con lo regulado por el artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil el que dice que las partes han de probar los hechos en base a su pretensión . Por lo que apreciando los medios de prueba aportado por la parte demandada al presente proceso se concluye que la misma no oporto el medio de prueba idóneo que pudiera establecer fehacientemente lo argumentado en la contestación de la demanda, tal como el contrato de servicios profesionales suscrito ante las partes, en tal sentido deviene procedente e imperativo lo regulado por el artículo 17 del Código de Trabajo y siendo que el derecho del trabajo es un derecho tutelar del derecho que les asiste a los trabajadores, es imperativo dictar un fallo condenatorio en la cual se acojan las prestaciones

de la parte actora que legalmente le pueda corresponder y como consecuencia de ello declarar con lugar parcialmente la demanda ya que se debe absolver a la entidad demandada a pago de las prestaciones laborales reclamadas del nueve de septiembre de mil novecientos ochenta y uno al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco ya que de conformidad con la *liquidación acompañada a los autos ,al actor se le hicieron efectivas las* prestaciones que legalmente le correspondian en su antigua relación laboral. Leyes citadas y artículos 12,18,78,130 al 136, 321 al 329, 332,335, 337, 338, 342 al 354,358 y 359 del Código de trabajo decretos76-78, 78-89, 42-92 y 64-92 todos del

Congreso de la República ;141, 143, 147 de la ley del Organismo Judicial y *106 de la Constitución Política de República.*

POR TANTO: *Este juzgado en base a los considerado y leyes citadas al* resolver declara: I.-SIN LUGAR la excepción perentoria de FALTA A LA VERDAD E IMPRECISION SOBRE LOS HECHOS EXPUESTOS EN EL MEMORIAL DE DEMANDA, por las razones consideradas; I'.-CON LUGAR parcialmente la demanda ordinaria promovida por ERIK HERNAN MEZA (único apellido) en contra del banco nacional de la Vivienda (Banvi) *por los anteriormente considerado, como consecuencia se condena a la parte* demandada a 1 pago de las siguientes prestaciones a) indemnización mil

setecientos cincuenta quetzales; b) vacaciones setecientos cincuenta quetzales;

c) Aguinaldo mil quinientos quetzales; d) Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público mil quinientos quetzales e) Bonificación Incentivo ochocientos setenta y seis quetzales (*ojo) f) a título de daños y perjuicios lo establecido en la literal b del artículo dos del decreto 64-92 del Congreso de la República.

I.- SIN LUGAR parcialmente la demanda laboral promovida por ERIK HERNAN MEZA (único apellido) en cuanto al BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA (Banvi), y como consecuencia se absuelve a la parte demandada al pago de las prestaciones laborales comprendidas del nueve de *septiembre de mil novecientos ochenta y uno al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco por las razones consideradas;*

IV.- NOTIFÍQUESE.--