

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

**LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS  
EMPLEADOS POR CONTRATO A PLAZO FIJO**

**GUILLERMO ERNESTO GIL BARRIENTOS**

**GUATEMALA, MARZO DE 2007.**

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

**LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS POR  
CONTRATO A PLAZO FIJO**

TESIS

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

**GUILLERMO ERNESTO GIL BARRIENTOS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, febrero de 2007.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretaria:	Licda. Gloria Melgar

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Mario Pérez Guerra
Vocal:	Lic. Menfil Fuentes Pérez
Secretario:	Lic. Saulo De León Estrada

**RAZÓN:** <<Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis>>.

(Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

## DEDICATORIA

- A DIOS: Ser que ha permitido que me realice y alcance los objetivos que me he propuesto y darme la oportunidad de tener una familia tan linda.
- A MIS PADRES: Miguel Gil Corando (Q. E. P. D.) y Zoila Felipa Barrientos viuda de Gil. Por brindarme la oportunidad de vivir y darme su amor incondicional.
- A MI ESPOSA: Dinora Albatriana González Montepeque. Por su apoyo y comprensión.
- A MIS HIJOS: Kevin Guillermo, Emelin Dinora, Betzy Naely, Guillermo José. Con mucho amor, por ser los pilares de mi vida.
- A MIS HERMANOS: José Miguel (Q.E.P.D.), Manuel de Jesús, Josué Ramón, Patricia Elizabeth, Jorge Mario, Miguel y Jovita, gracias por compartir los momentos más bellos de mi vida.
- A MIS SOBRINOS: A todos, por ser parte de mi vida.
- A MIS ABUELOS,  
TÍOS, PRIMOS Y  
CUÑADOS. En especial a Genaro Girón Barrientos, con mucho cariño.
- A MIS CATEDRÁTICOS  
Y AMIGOS DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES: Por el conocimiento compartido y las experiencias adquiridas en el transcurso de la carrera.
- A MIS AMIGOS: Mi aprecio sincero por el tiempo compartido, especialmente a la Licda. Gilma Maribel Lemus Orellana, Lic. César Ronualdo Monterroso Monzón, Lic. Byron Ruben Alvarado Fuentes, Licda. Lorena Elizabeth Montiel Viesca, Lic. Henry Arreaga, Estuardo, Jaime, Sebastián, Luis Ángel, Mishell, Familia Mena Velásquez, y a mis compañeros de trabajo.
- A LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS DE  
GUATEMALA DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES: Centros de estudio, que contribuyeron al desarrollo y formación profesional.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. Contrato de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Características.....	5
1.3. Clasificación.....	6
1.3.1 Por tiempo indefinido.....	10
1.3.2 A plazo fijo.....	10
1.3.3 Para obra determinada.....	10
1.3.4 De interinato.....	11
1.4. Contenido .....	11
1.5. Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo.....	12

## CAPÍTULO II

2. La relación laboral.....	17
2.1. Rasgos básicos.....	19
2.1.1 Vínculo económico-jurídico.....	19
2.1.2 Prestación personal del servicio.....	19
2.1.3 Dependencia continuada.....	20
2.1.4 Dirección inmediata o delegada.....	20
2.1.5 Retribución.....	20
2.1.6 El problema terminológico.....	21
2.1.7 Clasificación doctrinal de las causas de terminación.....	22
2.1.8 La terminación de la relación de trabajo.....	25
2.1.9 La estabilidad en el empleo.....	26

### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. El contrato de trabajo a plazo fijo.....	27
3.1 Naturaleza del contrato por tiempo determinado a plazo fijo.....	28
3.2 Característica del contrato a plazo fijo.....	29
3.3 Alcances y efectos.....	30
3.4 Derecho comparado de la continuidad del contrato de trabajo a plazo fijo.	32

### CAPÍTULO IV

4. La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo....	35
4.1 La continuidad de los elementos del contrato se renova el contrato a plazo fijo	36
4.1.1 Consecuencias de la relación laboral.....	36
4.1.1.1 Subordinación.....	36
4.1.1.2 Exclusividad.....	37
4.1.1.3 Estabilidad.....	39
4.1.1.4 Profesionalidad.....	43
4.2 Continuidad de la relación laboral al renovarse el contrato a plazo fijo.....	44
4.3 Pago de prestaciones al renovarse el contrato a plazo fijo.....	45
4.3.1 Caso # 1.....	48
4.3.2 Caso # 2.....	50
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	53
ANEXOS.....	55
ANEXO A: DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE.....	57
ANEXO B: POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
ANEXO C: PRESENTACIÓN DE DATOS.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	71

## INTRODUCCIÓN

La condición de los empleados del Estado, se define por las categorías presupuestarias a las que pertenecen, siendo ellos: los trabajadores permanentes que están asignados en los renglones presupuestarios denominados cero once (011), y cero veintidós (022) en el que paulatinamente se demuestra la intencionalidad estatal de desaparecer los pasivos laborales a los que tienen derechos éstos. La categoría presupuestaria del renglón cero veintinueve (029), fue creada para permitir la contratación de personal calificado profesional y técnico para trabajos definidos y temporales, sin que estos trabajadores tengan la categoría de empleados públicos permanentes. Los contratos son renovados mientras exista asignación de fondos y estos trabajadores no tienen derecho al pasivo laboral que tienen los trabajadores permanentes. En el presente trabajo se hace referencia a que los trabajadores contratados bajo este sistema, no se les remunera el tiempo laborado extraordinariamente, y por negarse a esa actividad, su consecuencia redunda en una evaluación de su rendimiento y podrían inclusive significar la rescisión de sus contratos de trabajo sin responsabilidad alguna por parte del Gobierno.

Argumenta el Gobierno que si estas personas consideran que la relación jurídica que les une al Estado de Guatemala, es de carácter laboral deben iniciar la acción judicial que así la declare. Al referirme a la continuidad de la relación laboral de los empleados a plazo fijo, hay ciertas circunstancias las cuales señalan que sí existe la continuidad de la relación laboral, como ejemplos se mencionan, el horario ordinario utilizado por los trabajadores del Estado, de la misma forma que lo utiliza el trabajador presupuestado, el marcaje de tarjeta de control de ingresos y egresos de las instalaciones de las instituciones estatales y a su vez ininterrumpidamente la celebración de contratos con las asignaciones idénticas a años anteriores, etc. En la hipótesis objeto de estudio se comprobó, la existencia de la continuidad laboral dentro de esta clase de contrato (029), al hablar de este renglón presupuestario queda demostrado que debido a la necesidad de trabajo, la población guatemalteca no le importa renunciar al pasivo laboral a que tiene derecho constitucionalmente, beneficiándose únicamente el Estado y consecuentemente violándose los derechos sociales, económicos y culturales que tienen los trabajadores.

El objetivo general de esta investigación fue establecer y demostrar la continuidad laboral sobre los contratos de trabajo a plazo fijo, por lo que se ha llegado a una conclusión de la existencia de la misma; para lo cual al hacer un estudio consensuado sobre el objetivo principal de esta investigación nos damos cuenta de las violaciones a la dignidad humana de las personas trabajadoras bajo este sistema de contratación.

Específicamente se demuestra en este estudio la poca importancia puesta por el Estado guatemalteco, en la inaplicabilidad de las leyes y convenios laborales que favorecen a la clase trabajadora.

En los cuatro capítulos de esta investigación se emplearon metodologías y técnicas, consistentes en: consultas bibliográficas, visitas a bibliotecas, hemerotecas, cuestionarios, entrevistas formuladas a personas versadas en el asunto, así como profesionales de las ciencias jurídicas y sociales, economistas, administradores de empresas, así como estadísticas en las tabulaciones y sus graficas; resultados que sirvieron para verificar la hipótesis y objetivos planteados.

En el capítulo uno de esta tesis, dentro de sus antecedentes indica el desarrollo de las relaciones laborales (empleador-trabajador), en el contrato de trabajo, las características del mismo y sus plazos, continuamente en el capítulo segundo se hace mención de los rasgos básicos de esa relación laboral, características y su clasificación doctrinal propia del contrato de trabajo y en el capítulo tercero se hace referencia de la naturaleza, alcances y efectos del contrato de trabajo a plazo fijo y, por último, el capítulo cuarto señala en que se fundamenta la continuidad laboral y cese de la misma con el Estado.

# CAPÍTULO I

## 1. Contrato de trabajo

### 1.1 Antecedentes

Para comprender el contrato de trabajo, es necesario hacer un análisis de la evolución histórica que ha experimentado el derecho del trabajo. Las regulaciones laborales en la época antigua, (Mesopotamia), Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, son escasas, debido a que predominaba el sistema socio-económico de la esclavitud en dichas culturas, los trabajadores eran considerados como cosas o animales y derivado de las continuas guerras que sostenían entre si, los prisioneros de guerra eran dominados y sometidos a servidumbre sin ninguna clase de remuneración.

En la Edad Media persistieron las mismas condiciones de trabajo de la época, con la variante de que proliferaron las relaciones comerciales entre las ciudades feudales, más que un derecho laboral, existieron formas de remuneración de acuerdo a la escala jerárquica que cada trabajador tenía en el taller, de la siguiente forma:

- Maestros de taller (dueños de los medios de producción),
- Oficiales (artesanos con experiencia),
- Compañeros,
- Aprendices.

Como asociaciones los talleres tenían un espíritu mutualista y monopolista y fueron los precursores de los sindicatos y de los primeros movimientos colectivos de trabajadores. En el desarrollo del movimiento colectivo laboral se reconocen tres etapas que varían según el país en el cual se desarrollaron, los cuales se dan a conocer a continuación:

- Etapa de represión,
- Etapa de tolerancia,
- Etapa de legalización.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha laboral, el precursor de dicha lucha fue Karl Marx, quien puso en relieve que los primeros efectos de la Revolución Industrial, como lo es el tránsito del taller a la fábrica, inició lo que en economía se le llamó la acumulación originaria de capital.

Entre los años 1914 y 1918 después de la Primera Guerra Mundial, se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa de los siglos anteriores, en materia laboral es importante dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho del trabajo:

- La creación de la Organización Internacional del Trabajo, constituida en el tratado de Versalles el 28 de junio de 1919.
- La proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.

La constitución de Weimar es la primera en Europa que le dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales por ese hecho se elevaron a la categoría de los derechos del hombre. La OIT dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente un ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los Estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también en forma principal del bienestar de la clase trabajadora y lo cierto es que su contenido ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados.

Como producto del fin de la segunda guerra mundial, se promulgó la Carta de las Naciones el 26 de junio de 1945, proclamada en San Francisco, y como consecuencia de la anterior, finalmente se puede mencionar la ***Declaración Universal de los Derechos del Hombre***, aprobada el 10 de diciembre de 1948, la cual recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar “al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

En Guatemala, también se pueden marcar perfectamente las tres etapas de evolución del derecho del trabajo, aunque no en el mismo orden en que se dieron en otros países, por ejemplo: del periodo de 1821 a 1920, prácticamente no existieron leyes para proteger al trabajador en virtud de que el legado que nos dejó la legislación de Indias propiciado por la corona española y la legislación colonial obedecían a los intereses de la naciente burguesía capitalista del istmo.

En el año de 1894 se fundó el ***PORVENIR DE LOS OBREROS***, entidad que existe hasta la fecha como una organización de carácter mutualista.

En 1918 se constituye la que podría ser la primera organización sindical incipiente, que se denominó ***Federación Obrero de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo***, influenciada por los movimientos de la 1ra. guerra mundial y la revolución Rusa de 1917.

Estas organizaciones se constituyeron al amparo de la legislación civil, ya que este era el ordenamiento que regulaba las relaciones laborales como ***Contrato de Locación de Servicios***, anteriormente el trabajo se regía por el Reglamento de Jornaleros, el cual trataba a los campesinos poco menos que como semovientes.

Tal era la situación del derecho del trabajo en Guatemala, que antes que existiera una ley o Código de Trabajo, se promulgó en 1878, la ley de Protección de Animales, según Decreto de fecha 31 de octubre del mismo año.

En los años 1920 a 1954 se fundaron la mayoría de las asociaciones y federaciones de trabajadores en virtud del auge de las empresas transnacionales en nuestro país, como por ejemplo: La Irca, La Ufco, La Bond and Share, etc.

Entre las principales organizaciones se menciona:

- El Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala –STEG-
- La Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero –SAMF-
- La Confederación de Trabajadores de Guatemala –CTG-
- La Unión Sindical de Guatemala –USG-
- La Confederación Nacional Campesina de Guatemala –CNCG-
- Confederación General de Trabajadores de Guatemala –CGTG-
- El Sindicato Luz y Fuerza.

En cuanto a la legislación de dicho periodo se menciona:

- El Decreto 295, Ley Orgánica del IGSS, promulgada el 5 de noviembre de 1946,
- El Decreto 330 Código de Trabajo, promulgado el 8 de febrero de 1947,
- El Decreto 900 Ley de Reforma Agraria, el 17 de junio de 1952.

Pero más importante que la legislación resulta el apareamiento de los organismos encargados de implementar dichas leyes, entre los cuales se menciona: ***La Inspección General de Trabajo, El Departamento Administrativo de Trabajo, Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el IGSS*** con todas sus dependencias y el ***Departamento Agrario Nacional***.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre personas con capacidad suficiente, en virtud del cual una de las partes se compromete a realizar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena, a cambio de que la otra le remunere.

Para definir el contrato de trabajo se debe definir lo que se entiende por relación laboral, esta se puede conceptualizar de la siguiente forma:

*“Es el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico - laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial.”<sup>1</sup>*

El Artículo 19 del nuestro Código establece lo que debemos interpretar por relación de trabajo:

*“Para que el Contrato de Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la Relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.”*

De las anteriores definiciones se deducen una serie de aspectos que son características esenciales de todo contrato de trabajo:

---

<sup>1</sup>Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 260.

- El contrato de trabajo es voluntario, ya que se basa en un acuerdo de voluntades que se supone no viciado.
- Para que este vínculo jurídico tenga validez, es necesario que las partes contratantes dispongan de capacidad adecuada; es decir, cumplan los requisitos que la ley exige para poder ejercer derechos y obligaciones, en este caso orientados al marco laboral.

Toda persona, por el mero hecho de serlo, es poseedora de lo que se llama capacidad jurídica, que no es más que la aptitud para tener derechos y obligaciones. Pero el ejercicio pleno de los mismos solamente es posible si se adquiere la capacidad de obrar, fenómeno que se produce cuando se alcanza la mayoría de edad, actualmente fijada en los dieciocho años, según el Código Civil. Artículo 8 del Código Civil: “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

De todos modos en materia laboral se puede gozar de una cierta capacidad de obrar sin haber conseguido la mayoría de edad, tal como sucede cuando se trata de una persona menor de edad, con independencia de vida, que pueda contratar su trabajo. Artículo 31 del Código de Trabajo: “tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o mas y los insolventes y fallidos.....”. Por el contrario, puede ocurrir que una persona con mayoría de edad no esté posibilitado para ejercer derechos y obligaciones, por verse incurso en una declaración judicial de incapacidad.

## 1.2 Características

- **Consensual;** dicha deviene de la voluntad de ambas partes y se dice que es consensual porque se perfecciona por el simple consentimiento de las partes.
- **Bilateral o sinalagmático;** esta característica esta determinada porque genera derechos y obligaciones recíprocos.

- **Oneroso;** el contrato de trabajo es oneroso porque persigue una finalidad lucrativa para ambas partes, patrono y trabajador.
- **Típico y nominado;** es típico porque por su existencia se encuentra regulada en la legislación laboral y es nominado porque por regla general solo existe el denominado contrato de trabajo.
- **Principal;** esta característica la determina su independencia, porque no depende de otro para subsistir.
- **No es solemne;** el contrato de trabajo prescinde de toda formalidad y aunque debe existir un contrato físico escrito, no es necesaria dicha existencia para su validez.
- **De tracto sucesivo;** porque su cumplimiento es reiterado en etapas sucesivas en el tiempo.
- **Individual o colectivo;** estas características la determinan las partes que lo suscriben y según sean las partes que intervienen en el mismo, así será su denominación.

### 1.3 Clasificación

Existen diversas formas de clasificación del contrato de trabajo, aunque en su mayoría los autores coinciden en la siguiente clasificación, la que es considerada como la más adecuada porque contempla la mayoría de sus formas:

- Por la naturaleza de la energía prestada:
  - Manual,
  - Intelectual,
  - Mixto,
  - Simple,
  - Cualificado.
- Por la índole de la labor u objeto de la prestación:
  - Agrícola,
  - Comercial o mercantil,

- Industrial,
- Domestico,
- Marítimo,
- De transporte,
- Especiales.

➤ Por el carácter de la retribución:

- Por tiempo:
  - A jornal,
  - A sueldo.
- A destajo:
  - A comisión,
  - Por pieza.
- Mixto:
  - A sueldo y en especie,
  - A sueldo y comisión,
  - En especie y a comisión,
  - A sueldo con participación en las utilidades, etc.

➤ Por el lugar de la prestación:

- A domicilio,
- Familiar,
- En el lugar de la empresa,
- Domestico,
- Transeúntes (viajantes o corredores de comercio).

➤ Por el territorio:

- En el país del trabajador,
- En el extranjero,
- En comisión nacional en el extranjero,

- Por la duración del contrato:
  - De tiempo indeterminado,
  - De tiempo determinado,
  - La exigida por una tarea completa.
  
- Por la persona que realiza el trabajo o trabajo que se presta:
  - Aprendizaje,
  - Funcionarios públicos,
  - Profesionales liberales,
  - Dependientes de comercio,
  - Empleo de confianza,
  - Trabajadores del Estado, provincia o municipio, etc.
  
- Por la estabilidad de la prestación:
  - Fijo,
  - Eventual,
  - Con plazo,
  - A prueba.
  
- Por aplicación del esfuerzo del trabajador:
  - Continuo o ininterrumpido,
  - Intermitente.
  
- Por el horario de trabajo:
  - Diurno,
  - Nocturno,
  - Mixto.
  
- Por la condición del trabajador:
  - Por sexo:

- Masculino,
- Femenino.
- Por edad:
  - Adulto,
  - Menor.
- Por nacionalidad:
  - Nacional,
  - Extranjero.
- Por su forma:
  - Escrito,
  - Verbal.
- Por el sujeto de la relación jurídica:
  - Individual,
  - Por equipo,
  - Colectivo,
  - Sindical.
- Por el consentimiento:
  - Tácito,
  - Expreso.
- Por la índole del trabajo en relación con la salud:
  - Salubre,
  - Insalubre.
- Por su naturaleza jurídica:
  - Laboral,
  - Civil,
  - Comercial o mercantil.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Contrato de trabajo**, Págs. 294-296.

En Guatemala la legislación laboral se puede identificar en la clasificación o las formas en que puede manifestarse el contrato de trabajo, de la siguiente manera:

### **1.3.1 Por tiempo indefinido**

Es aquél que se considera sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los contratos en los cuales se contrata a trabajadores nacionales para prestación de servicios o ejecución de obra fuera del territorio nacional y otros que estipulen expresamente la obligación de formalizarse por escrito.

En todo caso cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

### **1.3.2 A plazo fijo**

Como se estipula la ley, se establece este tipo de contrato: *“cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo.”*<sup>3</sup>

Asimismo el tratadista Guillermo Cabanellas, en su “Tratado de derecho laboral, tomo II, Volumen 3, comenta con respecto a este contrato:

*“Es fácil que un contrato a plazo fijo, o por obra o servicio determinados, disimule una trasgresión de las disposiciones legales que favorecen a los trabajadores; por esas circunstancias deberán ser debidamente apreciadas las verdaderas causas que dan origen a la formación del contrato y que provocan la denuncia de éste.”*

### **1.3.3 Para obra determinada**

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de las empresas, aunque limitada en el tiempo y duración incierta, se extingue en el momento que finaliza la obra para la que fue contratado el trabajador.

---

<sup>3</sup> Art. 25, literal b del Código de trabajo.

### **1.3.4 De interinato**

Este contrato tiene como objetivo sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Su tiempo de duración es el que existe durante la ausencia del trabajador sustituido. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, sin responsabilidad de parte del patrono.

### **1.4 Contenido**

Aunque por su característica de carecer de solemnidad, la ley estipula como un contenido mínimo que deberá de sustanciar en los documentos o contratos que contengan un contrato de trabajo,<sup>4</sup> incisos “f y g” los cuales se pueden resumir en los siguientes:

- a) Individualización de las partes; lo cual servirá para determinar de manera correcta a los sujetos de dicho contrato, en este apartado se debe cumplir con identificar plenamente a los sujetos que suscriben dicho contrato.
- b) Fecha de iniciación de la relación de trabajo; es imprescindible esta parte en virtud de la certeza que proporciona tanto al patrono, como al trabajador para el cálculo de las prestaciones y de las obligaciones que sean atribuidas a cada una de las partes.
- c) Condiciones de la prestación de los servicios; determina las circunstancias recíprocas de derechos y obligaciones de las partes.
- d) Lugar de ejecución del trabajo; en el cual se debe especificar con la ubicación exacta en donde se prestará la labor indicada.
- e) Designación del lugar de vivienda del trabajador; según la cual se determina una serie de derechos derivados de la misma.
- f) Duración del contrato; en esta parte se estipula la naturaleza de la contratación la cual puede ser a tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) Horarios y jornadas de trabajo; en el cual se contempla el tiempo durante el cual prestara sus servicios el trabajador y la jornada laboral.

---

<sup>4</sup> En el Artículo 29 del Código de trabajo se detalla el contenido mínimo de estas estipulaciones.

- h) La retribución específica; dicho en otras palabras, el salario y otras formas de remuneración, así como la forma de cálculo de las mismas.
- i) Otras estipulaciones; son aquellas disposiciones especiales que convengan las partes.
- j) Lugar y fecha de celebración; esta disposición equivaldría al ámbito territorial y espacial de validez de dicho contrato.
- k) Firmas; lo cual es la manifestación gráfica de la voluntad y aceptación del contenido de dicho contrato por las partes.

### **1.5 Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo**

Sin perjuicio de lo establecido en los capítulos quinto y sexto del título primero del Código de Trabajo, a continuación se enumeran otros derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo:

➤ **Obligación de registro de los contratos de trabajo por parte del patrono**

El patrono está obligado a registrar los contratos de trabajo que celebre con los trabajadores, así como su modificación o novación. Para estos efectos remitirá un ejemplar del contrato al Departamento Administrativo de Trabajo.

➤ **Derecho del trabajador a la legalización de la interposición laboral.**

El trabajador tiene el derecho a que se regularice su situación en virtud de la intervención de un intermediario, quien contratará en nombre propio a trabajadores para que presten servicios a un patrono, en cuyo caso, este patrono responderá solidariamente con el intermediario de todos los derechos laborales de los trabajadores por los contratados. Esta disposición es sin perjuicio de que el intermediario ejecute los trabajos con equipos y organización propios, en cuyo caso responderá únicamente por la regularización de la relación laboral.<sup>5</sup> “Artículo 5o. Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio

---

<sup>5</sup> Artículo 5 del Código de trabajo.

de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

➤ **Derecho a la no discriminación en las relaciones laborales.**

Este derecho se traduce en los siguientes principios:

- **Derecho a la igualdad salarial en identidad de condiciones.**<sup>6</sup>
- **Derecho a la igualación positiva de los trabajadores de la empresa.** Cuando haya pactos colectivos con mejores condiciones, siempre que haya condiciones igualitarias de prestación y condiciones de trabajo.<sup>7</sup>
- **Derecho a la no discriminación incluyendo la de género.**<sup>8</sup>
- **Derecho a la no discriminación por razón del estado civil de las mujeres.** Solteras o casadas.<sup>9</sup>
- **Derecho de inviolabilidad de la persona del trabajador.**  
El registro de personas y de vehículos solo podrá realizarse por las fuerzas de seguridad, cuando haya causa justificada para ello, asegurando en todo caso el respeto a la intimidad, dignidad y decoro de las personas.<sup>10</sup>
- **Obligación del trabajador al sometimiento de la dirección y control de la actividad laboral.**  
El trabajador esta obligado a prestar sus servicios durante el tiempo, que se haya comprometido contractual o convencionalmente tiempo durante el cual estará sometido a las ordenes y a disposiciones del patrono.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

<sup>7</sup> Artículo 50 del Código de Trabajo.

<sup>8</sup> Artículo 14 Bis del Código de Trabajo.

<sup>9</sup> Artículo 102 literal k, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

<sup>10</sup> Artículo 25 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

<sup>11</sup> Artículo 102 literal g, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- **El trabajador tiene el derecho al IUS RESISTENCIA con respecto al patrono.**
- **El patrono tiene el derecho al IUS VARIANDI con respecto a su empresa.**  
Al respecto Cabanellas<sup>12</sup> parte de la afirmación de que las dos fuentes principales de alteración de las condiciones de trabajo son:
  - a) La objetiva ajena a la voluntad de las partes.
  - b) La subjetiva, radicada en la voluntad de las mismas, entonces el IUS VARIANDI, se refiere sólo a circunstancias secundarias de la relación laboral. De ninguna manera puede modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo. En su esfera de acción “abarca lo que se refiere a la determinación del lugar de trabajo, esto es, la posibilidad de trasladar al trabajador de un lugar a otro, conforme a las variaciones que experimente el establecimiento. También, en lo relacionado con el puesto de trabajo, podrá el empresario, trasladar al trabajador de un puesto a otro, sin que ello signifique variación de su ocupación, y siempre estará sometido a circunstancias derivadas de la necesidad de organizar y dirigir la producción”.

En el IUS VARIANDI se puede destacar las siguientes características:

- a) Tiene carácter permanente. No se manifiesta, entonces, en las modificaciones ocasionales de la relación.
- b) Encuentra su fundamento en la facultad que el patrono tiene de dirigir, coordinar y fiscalizar el trabajo subordinado que se presta
- c) Los cambios no pueden obedecer al mero capricho o arbitrariedad del empresario, sino que deben derivar de las necesidades de la empresa.
- d) El salario no puede ser objeto del IUS VARIANDI. Por el contrario, sí puede afectar a las tareas y trabajo, horario y lugar, siempre teniendo en cuenta “Lo que sea de uso y costumbre de la profesión o empresa que se

---

<sup>12</sup> Citado por Néstor de Buen L. Derecho del trabajo, Tomo segundo, Derecho Individual. Pág. 74.

trate, y ajustándose a las necesidades técnicas y económicas del establecimiento”.

- e) El trabajador debe acatar el cambio o la modificación introducida por el empresario, siempre que la misma no sea arbitraria. La determinación de la arbitrariedad se logra, en ciertas ocasiones, al aceptar y cumplir la decisión patronal.
- f) No cabe hablar de una prescripción relativa al consentimiento tácito de la aceptación de las condiciones nuevas.

- **Derecho del trabajador a la seguridad e higiene en el trabajo.**

El Estado garantiza el derecho a la vida, así como la integridad y la seguridad de la persona, comprometiéndose por ello a desarrollar a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación y las complementarias pertinentes con el fin de asegurar la salud integral de los ciudadanos. Como consecuencia del mandato anterior todo patrono esta obligado a regular la seguridad e higiene en los lugares de trabajo.<sup>13</sup> “Artículo 3o. Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona. Artículo 94. Obligación del Estado sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”. “Artículo 197 Bis. (*Adicionado por Artículo 2 Decreto 35-98 del Congreso*). Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones: a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo; b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro. cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las

---

<sup>13</sup> Artículos 3 y 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 197 del Código de Trabajo, respectivamente.

condiciones en que los servicios son prestados, c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinara el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal”.

## CAPÍTULO II

### 2. La relación laboral

Es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se establece una relación entre Trabajador y Patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un Contrato de Trabajo.

Entonces para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro, trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación: un contrato o la simple relación de trabajo.

El Código de Trabajo en Guatemala usa en forma reiterada e indistinta ambas categorías, por ejemplo al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo.

A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerar que las categorías referidas son sinónimas pero esa apreciación constituye un error, Contrato y Relación de Trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos.

La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica Inter-Subjetiva, eso significa que constituye una posición jurídica valorada por el Derecho en donde una persona se encuentra frente o respecto a otra u otras personas. En concreto una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas la cual produce efectos o consecuencias jurídicas debido a que el ordenamiento jurídico reconoce o regula dicha relación. Desde el punto de vista laboral la relación jurídica vendría a ser él:

“Vínculo jurídico y económico a través del cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra persona, la cual retribuye dicha prestación”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Artículo 18 del Código de trabajo.

Mientras que contrato de trabajo, es: *“Negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena (subordinado) y una prestación salarial (o retribución de cualquier clase o forma.”*

En cuanto a la diferenciación del contrato de trabajo y la relación laboral, existen en la doctrina dos posiciones:

- **La Corriente Latinoamericana;** que considera que el hecho material de la prestación del servicio personal es suficiente para perfeccionar el vínculo jurídico-económico entre los sujetos, esto significa que aun cuando no exista contrato la relación jurídica es perfecta. Esta teoría que tiene su auge en Latinoamérica se fundamenta en teorías *“Facticas o de hecho”*.
- **La Corriente Europea;** –principalmente la española- la cual considera que no es posible la existencia de las relaciones jurídicas laborales de hecho y que lo que realmente existe es un contrato tácito, eso quiere decir cuando el contrato existe a través del hecho material de la prestación del servicio.

Ante estas dos corrientes la normativa laboral guatemalteca supera esta discusión y establece la regla jurídica siguiente: El contrato de trabajo existe y se perfecciona con el inicio de la relación de trabajo<sup>15</sup> “Artículo 19. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido apagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe registrarse

---

<sup>15</sup> Artículo 19 del Código de trabajo.

necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

En conclusión, las obligaciones que nacen de una relación de trabajo existen y se perfeccionan indistintamente del acto que les da origen: un contrato o el inicio de la relación laboral.

## **2.1 Rasgos básicos**

### **2.1.1. Vínculo económico-jurídico:**

El contenido económico de la relación laboral queda determinado en cuanto que el objeto de la misma, entraña comportamientos de los sujetos, en correspondencia con los intereses materiales de cada uno de ellos.

El contenido jurídico determina la definición de derechos y obligaciones regulados por el derecho laboral, y que ambas partes deben ejercer y cumplir. En conjunto sirve de fundamento para el nacimiento de derecho y obligaciones.

### **2.1.2 Prestación personal del servicio:**

Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, dicha obligación tiene el carácter de *Intuiti Personae*,<sup>16</sup> (del latín) en consideración de la misma persona, que se traduce en las siguientes obligaciones:

- Es una obligación personalísima.
- No puede encomendársele a otra persona.
- La sustitución solo puede hacerse con el consentimiento del empleador.
- Si el trabajador esta imposibilitado de prestar el servicio compete al empleador buscar un reemplazo.

---

<sup>16</sup> *Intuiti personae*. (del latín) En consideración a la misma persona.

- Ningún trabajador puede utilizar ayudantes si no es con autorización del empleador.

### **2.1.3 Dependencia continuada:**

Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo.

### **2.1.4 Dirección inmediata o delegada:**

Constituye el elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios y comprende el sometimiento del trabajador a la dirección y a las ordenes del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono en consecuencia de la autoridad que este ejerce sobre él, como por ejemplo en el reglamento interno de trabajo.

Dicha subordinación se puede presentar de dos formas: inmediata o delegada.

- **La inmediata:** es aquella mediante la cual el patrono gira órdenes en forma directa, sin ningún intermediario, hacia el trabajador.
- **La delegada:** es aquella en la cual el patrono ordena las instrucciones para sus trabajadores a través de un representante delegado especialmente para tales efectos.

### **2.1.5 Retribución**

La retribución se debe entender como la contraprestación que recibe el trabajador, por el tiempo laborado, esto se traduce en la categoría de salario o sueldo.

El salario es la única fuente o por lo menos la principal, de medio de subsistencia para el trabajador, por lo que tiene carácter alimenticio, que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

El termino salario es el empleado por la mayoría de legislaciones.

Existen varias clases de salario, de conformidad con la forma de cálculo para el pago, la cual según el Código de Trabajo pueden ser:

- **Por unidad de tiempo:** mes, quincena, semana, día u hora,
- **Por unidad de obra:** precio, tarea, precio alzado o a destajo,
- **Por participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono.**<sup>17</sup>

### 2.1.6 El problema terminológico

La confusión doctrinal y legal que existe a propósito de la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación del contrato individual de trabajo, ha sido puesta de manifiesto por Cabanellas al expresar que “referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos, precisa Cabanellas y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como supuestos; los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aun se intentan contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral”.

Rafael Caldera plantea el problema terminológico en otra dimensión cuando afirma que debe hablarse de terminación de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo “porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente. El contrato puede terminar aclara el jurista venezolano pero si es reemplazado inmediatamente por uno nuevo entre las partes, quedan latentes las consecuencias de la terminación; estas operan cuando la relación se extingue; lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la última relación contractual de las

---

<sup>17</sup> Artículo 88 del Código de trabajo.

que consecutivamente hayan existido entre las partes, o la situación extra contractual que excepcionalmente hayan engendrado la relación de trabajo.

Barassi, desde el punto de vista del derecho italiano apunta, a su vez, la expresión “cesación del contrato de trabajo”, pero la refiere igualmente a la relación de trabajo. En realidad la doctrina es generosa en el tratamiento de este problema con la notable excepción de la nacional, y por ello podría producirse el fenómeno, poco didáctico, de presentar una prolija referencia de opiniones de múltiples autores, lo que se desea evitar. Basta lo dicho para poner de manifiesto lo delicado del problema. El legislador y consecuentemente la doctrina, han preferido referir la terminación del contrato individual de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto, esto es a lo que Cabanellas denomina causas de “extinción normal”, aunque Barassi, a este propósito, afirma que “esto no es exacto si se estima la normalidad en un sentido puramente estadístico, porque la verdad sería precisamente lo contrario, tratándose de una obligación de tracto sucesivo”

### **2.1.7 Clasificación doctrinal de las causas de terminación**

Son múltiples los criterios de clasificación que pueden invocarse en la doctrina extranjera. Sólo a título de orientación al lector para que pueda advertir la variedad de opiniones se hace referencia a algunos de ellos a continuación. Por regla general los cuadros que se presentan resumen el punto de vista del autor expresado a lo largo de su obra lo que impide hacer una referencia precisa de páginas de cada obra.

De acuerdo con Barassi pueden plantearse dos causas generales de cesación.

- a) Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo, a que se hubiere destinado originalmente.
  - Las causas ajenas a la voluntad de las partes.
  - Por voluntad de las partes.

1. La fuerza mayor.
2. La muerte del trabajador.
3. La incapacidad del trabajador.
1. La cesación o quiebra inculpable de la empresa.
2. La muerte del patrono.
3. Las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.

b) Por el advenimiento de un hecho jurídico, por su defecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente.

De la obra de Rafael Caldera podría extraerse el siguiente cuadro.

1. El mutuo consentimiento.
2. La llegada del termino.
3. La conclusión de la obra.
4. Las causas estipuladas válidamente en el contrato.

c) Terminación por voluntad de una de las partes.

1. Despido
2. Retiro

Esta clasificación que se extrae es propia de la legislación venezolana es clara y precisa. Guillermo Cabanellas, con mayor rigor, pero siguiendo una línea parecida a la de Caldera, produce el siguiente cuadro que dice constituye una síntesis de la legislación comparada hispanoamericana.

➤ Derivadas de la limitación del plazo o de la obra de servicio

1. Contrato de prueba.
2. Contrato a plazo cierto o de duración determinada.

3. Contrato para obra determinada.
- Derivadas del mutuo consentimiento y acuerdo de las partes
1. Causas previstas válidamente en el contrato.
  2. Mutuo acuerdo de las partes.
  3. Renuncia del trabajador aceptada por el patrono.
- Ajenas a la voluntad de las partes
1. Muerte del trabajador.
  2. Muerte del patrono con imposibilidad de seguir en la empresa.
  3. Incapacidad.
  4. Fuerza mayor (incendio, inundación, guerra etc.) .
  5. Incapacidad total y permanente para el trabajo (accidente, enfermedad, ancianidad.
  6. Cesación de la actividad.
  7. Por decisión Unilateral.
  8. Por parte del patrono. Con justa causa. Hechos imputables al trabajador que impiden la prosecución del contrato.
  9. Sin justa causa. Falsa causa imputada al trabajador, sin invocación de causa.
  10. Por decisión Unilateral por parte del trabajador.
  11. Con justa causa. Despido indirecto o sea hechos imputables al patrono que impiden la prosecución del contrato.
  12. Sin Justa causa. Falsa causa imputable al patrono, abandono de trabajo.
  13. Por resolución judicial (Nulidad del Contrato)
  14. Causas que sólo excepcionalmente le ponen termino al contrato de trabajo.
    - a) Cesión traspaso de la industria
    - b) Quiebra del patrono
    - c) Muerte del trabajador
    - d) Prisión del trabajador

### **2.1.8 La terminación de la relación de trabajo.**

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales; así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas. Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de las relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Ésta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aún cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito, por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón.

En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón. En realidad éste es un derecho excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.

### **2.1.9 La estabilidad en el empleo.**

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, sin duda una de las manifestaciones más importantes, del derecho al trabajo.

La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

## CAPÍTULO III

### 3. El contrato de trabajo a plazo fijo

Respecto a la definición del contrato a plazo fijo, no se encuentra una definición concreta, siendo estas las razones por la cual se cita a varios tratadistas, con la finalidad de entender como es que ellos toman como excepción del contrato individual por tiempo indefinido el contrato a plazo fijo.

El tratadista Guillermo Cabanellas: en su Tratado de Derecho Laboral Tomo II Volumen I Tercera Edición Página 354, aborda el tema de la siguiente manera: Los contratos tienen un término de iniciación que generalmente se fija por las partes para comenzar la prestación de servicios; y tácitamente trabajador y patrono consienten en mantener el vínculo laboral en tanto subsisten las causas que le dieron origen o mientras no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación. **“Los contratos por plazo determinado son así la excepción”**. En cambio, el contrato por tiempo indeterminado constituye la regla. Por ello se ha podido formular como axioma que, cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el de duración indefinida; esto es, el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa no posee límite alguno en el tiempo que se haya establecido previamente.<sup>18</sup>

, lo analiza de la siguiente forma: Es de notar que la finalidad esencial perseguida por las leyes referentes al contrato de trabajo consiste en la estabilidad en el empleo establecida generalmente en beneficio del trabajador, por permitirle la extinción del contrato de trabajo mediante causas especiales, previstas en la ley. **“Por ese motivo, el contrato de trabajo de duración indefinida constituye la regla y los de plazo determinado suponen la excepción”**. Por la simple aplicación de la norma general del derecho civil, según la cual se considera el término, en principio, como elemento accidental del negocio jurídico, el contrato de trabajo tiene carácter indefinido.

Caldera señala: **“El contrato por tiempo determinado constituye una figura excepcional”**, que se acostumbra a celebrar con empleados o técnicos especializados cuyos

---

<sup>18</sup> Cfr. Riva Sanseverino, en el Tratado de **Boris y Pergolesi**, Tomo I, Pág. 320

servicios tiene interés el patrono en asegurar por determinado tiempo. La nota característica es que la especialidad de la relación justifique el término; de tal forma, no todas las actividades a nuestro juicio son susceptibles de constituir el objeto de un contrato a plazo determinado.

A nuestro parecer son contratos de duración determinada aquellos que las partes estipulan fijando un plazo que está de acuerdo con la naturaleza limitada de la prestación, o en orden a la actividad de la empresa o del trabajo a ejecutar por el trabajador.

Se entiende por contrato a plazo fijo aquel que contiene la fecha de término de la relación laboral. En ningún caso este plazo podrá ser superior a un año, de ser más de un año, se entenderá que es contrato indefinido. Se exceptúan de esta situación los gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, entonces la duración del contrato no podrá exceder a dos años.

### **3.1 Naturaleza del contrato por tiempo determinado o plazo fijo**

Si se considera la posibilidad, en los contratos por tiempo determinado, de ponerle término sin responsabilidad para los contratantes, deberemos tener presente que es necesario, para la validez del consentimiento, que el tiempo de duración del convenio, o lo limitado de la obra o servicio, haya sido expresamente establecido en el contrato y que la naturaleza del trabajo, así como de las prestaciones, permita fijar un término al mismo; pues de lo contrario, podrá presumirse que el contrato carece de plazo. Cuando la índole de los servicios prestados excluye la posibilidad de un contrato por plazo limitado o para una obra o trabajo fijos, cabe presumir que el consentimiento no ha sido prestado válidamente; lo mismo ocurre si la empresa tiene carácter permanente y en ella la prestación constitutiva del objeto del contrato integra un elemento de la producción de aquella.

Es fácil que un contrato a plazo fijo, o por obra o servicio determinados, disimule una transgresión de las disposiciones legales que favorecen a los trabajadores, por esa circunstancia deberán ser debidamente apreciadas las verdaderas causas que dan origen a la formación del contrato y que provocan la duración de éste.

En este sentido, no puede darse al Artículo 90 de la Ley de contrato de trabajo una interpretación literal, que considere que existe contrato por tiempo determinado válido con sólo cumplir con fijación expresa y por escrito el tiempo de duración del contrato según lo exige el inciso a) del citado Artículo. Por el contrario, sobre la base de principios generales tales como los de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y de nulidad del fraude laboral, incorporados, respectivamente, a los Artículos 12 y 14 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, debe entenderse que la existencia de un contrato de trabajo por tiempo determinado, en sus distintas variantes, debe de responder al menos en cierta medida, a condiciones de hecho que justifiquen la adopción de esa modalidad contractual. En efecto, no siempre cabe exigir que el plazo resulte necesariamente de la naturaleza de las relaciones laborales, pues ello equivaldría a negar la posibilidad, contemplada en el artículo 90, inciso a) de la ley de contrato de trabajo, de fijar en forma expresa el tiempo de duración del contrato; pero debe existir algún elemento en la relación laboral que justifique la adopción de esas cláusulas contractuales y que demuestre que éstas no están destinadas a burlar leyes laborales.

### **3.2 Características del contrato a plazo fijo**

Se darán a conocer las características principales del contrato de trabajo a plazo fijo, las cuales han sido recopiladas desde distintos puntos de vista de varios autores, siendo las siguientes:

- a) **Consensual:** Porque se perfecciona con el mero consentimiento expresado en el contenido del contrato, o tácito por el contenido del hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino que se manifiesta como una pura aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de servicios.

- b) **Bilateral o sinalagmatico:** Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir se derivan obligaciones para las dos partes, siendo estas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.
- c) **Oneroso:** Se establecen contraprestaciones reciprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este queda obligado a pagarle un salario o remuneración implica una prestación mutua de contenido económico.
- d) **Personal:** Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas, es lo que se llama *Intuitio Personae*.
- e) **Conmutativo:** Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.
- f) **No es de tracto sucesivo:** Porque sus efectos terminan en la fecha estipulada, o sea que el cumplimiento de las obligaciones tanto del patrono (pago de salario), como el trabajador (prestación de servicios), se dan por finalizadas en el momento en que se cumplió el tiempo del contrato o sea que no hay un encadenamiento en las relaciones que se dan dentro de esta clase de contrato, a contrario sensu, que si el trabajador es contratado nuevamente por el mismo patrono para realizar la misma labor hay una existencia de continuidad de las relaciones laborales porque en ese caso si existe el tracto sucesivo.

### 3.3 Alcances y efectos

En esta clase de contratos de plazo fijo que se da entre los patronos y los trabajadores, en lo referente a alcances y efectos del mismo, casi no se diferencian del contrato de plazo indefinido, ya que el contrato a plazo fijo, solamente es una excepción del mismo, entre los alcances de esta clase de contrato se señalan los siguientes:

- Temporalidad laboral limitada.
- Estabilidad laboral inestable.

- Actividad no permanente.
- Anticipación al preaviso.

Tomando en cuenta que estos alcances del contrato a plazo fijo son los que lo caracterizan como tal, si bien no se dan estos alcances y son superados por el contrato a plazo indefinido, se tendrá que reputar dicho contrato como plazo indefinido. Al hacer un análisis de los efectos del contrato laboral a plazo fijo, estriba que sus efectos, van a variar en tanto al contrato a plazo indefinido, porque la no continuidad de la relación laboral es la que se va hacer presente en primer lugar en esta clase de contrato. Según señala Ressonano “Los efectos del contrato de trabajo, en cuanto a la estabilidad del trabajador en la empresa, varían sensiblemente según su naturaleza. En los contratos por plazo indeterminado, y a medida que el tiempo pasa, el trabajador consolida su relación laboral en la empresa. La posibilidad práctica de despido se hace cada vez más limitada, porque cuanto mayor es el tiempo de servicio del trabajador es también mayor la suma de los derechos y el importe pecuniario de las indemnizaciones que le corresponden. En los contratos por plazo determinado, al contrario, cada día que pasa es un paso más dado en el sentido de la extinción del contrato. Se opera, con el transcurso del tiempo, el progresivo desenraizamiento del trabajador de la empresa, hasta su separación es total, por el término de la prestación de los servicios, lo que resulta, exclusivamente de la fecha prevista para la ruptura del vínculo jurídico o para el término de la obra o de los servicios especificados.”

***La continuidad del contrato de trabajo a plazo fijo, y sus consecuencias:*** La legislación Argentina prevé, en el Artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo, la formalización de contratos por plazo determinado. Para que se configuren tales contratos, se requiere el cumplimiento de alguna de las siguientes condiciones:

- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración, o que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La citada ley adopta, en general, una posición restrictiva respecto de los contratos por plazo determinado; además de las condiciones precedentes mencionadas, se considera que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias planteadas por las modalidades de las tareas o de la actividad, convierte el contrato en uno por plazo determinado. La simulación que

hacen las distintas instituciones al celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo para actividades de naturaleza continua encubre relaciones de trabajo de naturaleza indefinida y de consiguiente tergiversa y disminuye garantías mínimas establecidas en la legislación laboral, tal es el caso de la regla de indefinida de las relaciones laborales que ampara la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores, esta disminución y tergiversación de garantías mínimas conduce a que el contrato individual de trabajo celebrado por las diversas instituciones en aquella forma, sea nulo de pleno derecho y que no produzca en consecuencia efecto legal alguno de carácter temporal, sin embargo, como se trato de explicar a lo largo de los diversos capítulos de esta investigación el contrato individual de trabajo a pesar de ser nulo de pleno derecho subsiste, porque la nulidad del mismo es ab-initio, es decir no es desde su origen sino únicamente ex –nunc o sea a futuro, lo que le permite mantener en congruencia con el principio de tutelaridad de las leyes de trabajo, subsistente el contrato y sobre todo los efectos de la relación de trabajo, que establece que las cláusulas que tiendan a reducir o tergiversar condiciones mínimas que deben de tenerse por excluidas y en su lugar deben de tenerse por insertas las que con carácter mínimo establece la legislación laboral. En el caso objeto de estudio de la presente investigación, la cláusula donde se establece que estos contratos son a plazo fijo debe de tenerse por excluida y en su lugar debe incluirse la que establezca que los contratos, por la naturaleza continua de la actividad para que son celebrados, se tengan por celebrados a tiempo indefinido.

### **3.4 Derecho comparado de la continuidad del contrato de trabajo a plazo fijo**

Los modernos códigos y leyes sobre contrato de trabajo permiten celebrar contratos por tiempo indefinido y por tiempo cierto, en algunos países, sea considerado que el contrato de trabajo a plazo fijo constituye uno de los problemas de más difícil resolución práctica, dadas las diversas situaciones que pueden plantearse conforme a la necesidad social de emplearse de las personas que en ellos participan. Por lo que al definirse, el contrato a plazo fijo siempre debe tomarse en cuenta que si persisten los elementos que le dieron origen, después de terminado dicho contrato, y a la vez es contratado con un nuevo contrato para realizar la misma actividad dentro de la misma empresa debe estipularse

como contrato por tiempo indefinido, tal y como se estipula en otros países como los siguientes:

- Artículo 27 del Código de Trabajo de la República de San Salvador, que dispone: “Se entenderá celebrado por tiempo indefinido, el contrato de trabajo a plazo que hubiere sido prorrogado por segunda vez, o cuando las mismas partes formalicen, en forma sucesiva, un tercer contrato semejante a los anteriores”.
- Artículo 47 del Código del Trabajo de Honduras contempla, en condensación de principios, los que son fundamentales en orden a los contratos a plazo determinado: “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen a la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de iniciación de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.
- Artículo 51 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo del Brasil determina; “Que si el contrato de trabajo por plazo determinado es prorrogado, tácita o expresamente, más de una vez pasará a ser sin determinación de plazo”.
- Artículo 39 de la Ley Federal de Trabajo de México. “Que en tanto subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, dicho en otra forma, es la naturaleza de la labor confiada al trabajador la que determina el tiempo necesario para concluirla, de forma tal que se consideraran permanentes aquellos trabajos que tienen por objeto satisfacer necesidades normales constantes y uniformes de una empresa, dando origen estos trabajos a contratos por tiempo indefinido”.

- El Código de Trabajo de Ecuador establece un año, como tiempo mínimo de duración para todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, sin que por esto los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo.
- El Artículo 2.097 del Código Civil de Italia ratificó la especial naturaleza del contrato a plazo determinado, al disponer: “El contrato de trabajo se reputa por tiempo indeterminado, si el termino no resulta de la especialidad de la relación o de acto escrito. En este ultimo caso, la fijación del termino queda sin efecto si ha sido hecha para eludir las disposiciones relativas al contrato por tiempo indeterminado”. Con las comparaciones de otros países las cuales hemos mencionado. En realidad no es la prórroga del contrato lo que convierte al que tiene plazo en otro por plazo indefinido, sino la índole del trabajo del trabajo, la actividad empresaria, el propio ordenamiento económico de la empresa de forma tal que, que como ya hemos dicho, no es la voluntad de las partes la que fija la duración del contrato y sí la naturaleza de la prestación.

## CAPÍTULO IV

### 4. La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo

La constitución política de la Republica de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el treinta y uno de mayo de mil novecientos ochenta y cinco, en la sección novena y en el artículo 107 utiliza el termino **“trabajadores”** refiriéndose a las personas que laboran en las organizaciones públicas del Estado: Centralizadas, descentralizadas y autónomas. La Ley del Servicio Civil, les denomina **“servidores”** que debería de leerse **“trabajadores”** ajustando la ley al termino constitucional. En los casos en que la Constitución da una determinada denominación, ésta debe imponerse sin que pueda variarla ninguna autoridad; en cierta forma, la variación supone una modificación constitucional improcedente. Para efectos jerárquicos administrativos, de puro funcionamiento interno de la administración pública en la Constitución Política de la República de Guatemala, se utilizan los términos de **“funcionario y empleado”** (que son comúnmente utilizados).

La ley de contrataciones del Estado en su artículo 1 no considera como empleados o funcionarios públicos aquellos que sean retribuidos con honorarios y por prestar servicios públicos y profesionales, de la misma manera el decreto 49-2001 introduce reformas a la ley del presupuesto, haciendo mención en el artículo 1 tercer párrafo refiriéndose a las personas que son contratadas en el renglón presupuestario cero veintinueve (029) servicios técnicos y profesionales.

A partir de 1990 se intensifica mas el problema ya que el gobierno de turno, en virtud de que reduce personal conminando a funcionarios y empleados a retirarse bajo presión, utilizando el sistema tan recordado por la clase trabajadora guatemalteca, como **“retiros voluntarios”**. Los trabajadores permanentes son sustituidos por trabajadores temporales, contratados, sin derecho a su pasivo laboral, según así se establece a la fecha en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo, contratos semejantes a lo que genera cualquier clase de conflictos. Las salas de trabajo y previsión social, han sentado el precedente en el contrato anual, renovado al final o al inicio de cada año,

estableciendo que existe relación de dependencia, generando la condición de trabajador y por el tiempo de servicio, crea derechos laborales que se deben reconocer por las autoridades contratantes. Estas mismas salas aplican correctamente **el principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales**. Esta misma norma constitucional consigna que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública, o sea, al servicio de todos los administrados, entiéndase habitantes, pueblo o como se le denomine. “La situación de servir obliga a los trabajadores ha ser imparciales, diligentes, atentos y respetuosos; al trabajar con mística o entrega en las labores diarias y sobre todo pensando en una remuneración que recibe a cambio de realizar el bien común para los guatemaltecos.

Ordinariamente se norma una excepción muy importante en el Artículo 26 del Decreto 1441 del Código de Trabajo la cual establece lo siguiente. **Que todo contrato individual de trabajo debe de tenerse celebrado por tiempo indefinido**, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en el mismo.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hallan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, **si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen**. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va ha prestar o de la obra que se va ha ejecutar.

#### **4.1 La continuidad de los elementos del contrato cuando se renova el contrato a plazo fijo**

##### **4.1.1 Consecuencias de la relación laboral**

###### **4.1.1.1 Subordinación**

El elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que

surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo a lo cual se obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

#### **4.1.1.2 Exclusividad**

Así como la subordinación se considera elemento indispensable en el contrato de trabajo, la nota de exclusividad admite cierta relatividad; más bien que requisito fundamental, parece servir para fijar la naturaleza del vínculo, para permitir caracterizarlo en situaciones dudosas. La exclusividad constituye una presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo; pero no integra un elemento indispensable para que se de tal convenio. La tendencia de la legislación laboral hispanoamericana consiste precisamente en que la exclusividad sea efectiva, con la sola prestación de servicios a una empresa, en virtud de un único contrato de trabajo, la exclusividad como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un sólo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. Esa regla general sufre en la práctica diversas excepciones, que no la destruyen, pero la modifican. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno.

Se sostiene que “la nota de exclusividad, que rechazaba la posibilidad de más de un ajuste, exigiendo la totalidad del ejercicio del obrero en beneficio de la empresa, se ha ido esfumando”; y que “hoy se admite la pluralidad o multiplicidad de compromisos, siempre que las tareas a que obligan no coexistan en la ocasión, momento u oportunidad; es decir, que las obligaciones no sean coetáneas o

contemporáneas; pues de serlo, desaparecería automáticamente el elemento subordinación”.<sup>19</sup>

Además de la fijación de la jornada laboral, la exclusividad se tiene en cuenta para establecer el salario. El trabajador que cumple dos jornadas se beneficia de dos salarios, pero su prestación no presenta la misma intensidad que si realiza una sola. Ambos lapsos de trabajo los prestará en inferiores condiciones físicas e intelectuales, por causa del agotamiento; sin embargo, en cada una de las fracciones un salario igual al de quién cumpla únicamente un horario limitado de trabajo. Además de lo anterior las obligaciones de fidelidad y de no competir con el patrono, que el trabajador contrae por el hecho de su vínculo contractual; se verá entonces en la imposibilidad de cumplir tales compromisos si el trabajador se encuentra ligado al mismo tiempo por dos contratos de trabajo, en que las prestaciones, por similares, resulten antagónicas en cuanto a los intereses de las empresas servidas.

Por último la legislación laboral moderna, propone una estabilidad en el empleo, tendencia que al traducirse en disposiciones prácticas, señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono.

Según Ramírez Gronda, aún en el supuesto de que una persona dedique las horas de la mañana a una empresa y a las de la tarde a otra “cabe hablar también de exclusividad; pues que, en definitiva, durante cada uno de los lapsos en que se divide la jornada diurna también cada una de las empresas supuestas dispone en forma exclusiva de la actividad profesional de quien presta el servicio, no se trata de relaciones simultáneas, sino sucesivas; es decir, de relaciones que coexisten sin confundirse ni mezclarse”.<sup>20</sup>

Una persona puede contratar sus servicios a distintas empresas, negocios o patronos, y dedicar a cada uno parte de su actividad. No habría ninguna prohibición legal para ello, lo que si quedaría por ver y por determinar sería la naturaleza

---

<sup>19</sup> A. CAZENAVE: Contrato de trabajo y profesiones liberales en “Derecho del trabajo” citado por Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Vol. I 3ª. Edición Pág. 181.

<sup>20</sup> Citado por Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Vol. I 3ª. Edición Pág. 183.

jurídica del contrato. Desde luego estos contratos tienen carácter irregular; pues el de trabajo impone la nota de exclusividad, como se ha visto, pero ocurre que ciertos trabajadores, como viajantes y corredores de comercio, contadores, etcétera, necesitan trabajar para varias empresas, entregar a cada una parte de su actividad; y a aquéllas también les interesa obtener la prestación de tales servicios, que no exigen una total entrega laboral al empresario ni una retribución tan crecida, se considera que esos trabajadores son autónomos, no por la singularidad de la parcial prestación de su actividad laboral, sino principalmente por faltar la dependencia en las ejecuciones, por ser determinadas, en todos los casos mediante un objeto definido.

En resumen la exclusividad examinada es aquella que se desprende de la existencia de un sólo contrato de trabajo con un sólo patrono; y se ha establecido la posibilidad de que por un mismo trabajador se cumplan trabajos por cuenta de patronos diferentes. El problema varía cuando las diversas actividades ejercidas por un trabajador corren por cuenta de un mismo patrono; en cuyo caso se debe aplicar, en principio, a cada actividad las reglas que le sean propias.

#### **4.1.1.3 Estabilidad**

Para que la relación de trabajo este jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho de Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. Se opone este término al carácter accidental o transitorio de la función desempeñada. De tal forma, el trabajador que se incorpora a la empresa sólo en una relación accidental o transitoria, no se liga por un contrato de trabajo.

La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permita valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por

causas ajenas a la naturaleza de la prestación, en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación.

Considerada la estabilidad como elemento del contrato de trabajo, sirve para fijar la naturaleza de éste, por el hecho de que los servicios exigibles tengan cierta permanencia. No es el caso del carácter eventual o permanente del trabajo o de la función; pues, siendo la eventualidad excepción en el contrato de trabajo, los servicios prestados en tal carácter deben ser también estables. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo. Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo. Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues, para que éste se dé, se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan.

El trabajador por definición en el derecho laboral, es aquel que se encuentra sometido a un contrato de trabajo. Los requisitos que lo delimitan como tal son: la prestación de una actividad personal, la subordinación al patrono, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa. De esta forma aquel trabajador que presta sus servicios sin incorporarse a la empresa, tal como el que es contratado para efectuar determinados arreglos o reparaciones en un edificio no es, desde el punto de vista del derecho del trabajo, un auténtico trabajador, por más que aparentemente se den los elementos que configurarían la existencia de un contrato de trabajo, es la necesidad a la que sirve dentro de una determinada continuidad lo que determina los efectos de una prestación de servicios, de forma tal que el trabajador no se incorpora a la empresa cuando su actividad es distinta a la finalidad que ésta desarrolla por sí o en relación al lapso de la prestación; el tiempo revela que se trata de una necesidad eventual, ajena a la naturaleza propia de la producción empresarial.

Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es además cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo.

La estabilidad tiene, como puede verse, cierta importancia para configurar, con ellas y con los restantes elementos anotados hasta ahora la relación laboral, resulta tan esencial, que sin ella no puede darse la figura jurídica del contrato de trabajo. Precisamente, la estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo; finalidad buscada igualmente por el trabajador y el patrono, y amparada por el legislador. Pero únicamente se da la estabilidad cuando la índole del trabajo y de la función tenga cierta extensión en el tiempo que permita desarrollar los verdaderos efectos del vínculo jurídico. Aunque se trate de trabajo eventual o permanente, la estabilidad en el empleo es condición de la relación laboral; pero podrá no serla del contrato de trabajo como se analizará más adelante en las conclusiones de la presente investigación.

Por otra parte es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de sus servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo. La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el límite para dejar sin efecto las relaciones entre las partes en un contrato de trabajo o sea dicho de otra forma: el del mantenimiento del vínculo laboral. De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo.

Por constituir el trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica, y desde el punto de vista económico y social para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y

pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Además, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resienten todas las actividades económicas, ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser normal consumidor.

La estabilidad debe de ser entendida en el sentido de que el trabajador pueda considerarse como elemento permanente y normal de la organización comercial del patrono, lo que constituye un derecho: el derecho a la estabilidad; representa un valor que “se traduce en un quantum variable que se incorpora al patrimonio del trabajador, de la misma forma que el contrato de trabajo es representado por un valor en los cálculos de la empresa”.

Produce la estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa. La antigüedad constituye una situación de expectativa, por parte del trabajador, de ir mejorando sus condiciones de trabajo. En toda empresa, la evolución de las condiciones de trabajo se verifica necesariamente por oportunidades de ascenso que constituyen mejoras que el trabajador obtiene por razón de su antigüedad. No solamente deben tenerse en cuenta las mejoras, principalmente salariales, que la ley concede conforme sea mayor la antigüedad en el empleo, sino además la posibilidad de ir ascendiendo dentro de la empresa, por causa de las vacantes que forzosamente se producen y de la mayor especialización técnica que el trabajador adquiere con el tiempo.

La estabilidad en el contrato de trabajo como institución se refiere:

- a) A un elemento propio del contrato, por cuanto la legislación laboral protege especialmente las relaciones estables o permanentes de trabajo, y no considera las prestaciones eventuales u ocasionales.
- b) En relación al plazo del contrato, para distinguir los contratos permanentes de los transitorios, de temporada, etcétera.
- c) En relación a la disolución del contrato de trabajo, en que como norma, se estima que el trabajador debe permanecer en su empleo en tanto que la fuente de trabajo subsista.

#### **4.1.1.4 Profesionalidad**

Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. Generalmente se habla de actividad profesional como sinónimo de la prestación que el trabajador debe al patrono. Esta condición peculiar del trabajador se patentiza, incluso, en los casos en que no se requieren por parte del mismo conocimientos especializados pues la profesionalidad surge de las experiencias, estudios y capacitaciones realizadas por el trabajador.

La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o beneficios permanente. El trabajador ingresa a la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los recursos económicos necesarios para su subsistencia.

No es la profesionalidad un elemento que tomado por sí sólo configure un contrato de trabajo, pero sí un medio que permite distinguir esta figura jurídica de otras afines. El trabajo es una categoría universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. De ahí que el trabajador que ingresa a una empresa lo hace con carácter determinado al incorporarse queda investido de determinada categoría que deriva de su profesionalidad. Por eso se ha dicho que la profesionalidad es en relación al trabajador como el ejercicio de los actos de comercio respecto al comerciante. “De la misma forma no es comerciante quién esporádicamente realiza un acto de comercio, por ser necesario para ello que su agente lo haga profesionalmente, así también el prestador de servicios debe ejercer activamente su profesión y, en resumen sacar de ella los medios de su subsistencia”.<sup>21</sup> Es necesario que la actividad del trabajador sea la habitual de éste, en una prestación que tienda a procurarle un medio de vida, que le permita obtener

---

<sup>21</sup> Op. Cit. Página 21.

beneficios e ingresos normales. No es ya una aptitud del trabajador, su mayor o menor capacidad en el trabajo, sino una condición inherente a su persona.

Por otra parte, como señala Barassi, desde el punto de vista rigurosamente jurídico, hay que convenir, con una parte de la doctrina, en que la profesionalidad “no es un presupuesto esencial en cuanto a la actividad del trabajador; pero lo es para la inscripción en determinadas matrículas”.

Por otra parte, la profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo.

#### ➤ **Aplicación del elemento profesionalidad**

La profesionalidad señala, como elemento del contrato de trabajo, la función que realiza el trabajador, principalmente cuando su asunción al empleo o trabajo se produce en consideración a su propia capacidad, más como elemento particular del contrato de trabajo, se impone también que condición es indispensable para la subsistencia del mismo; pues la profesionalidad no existe en todos los trabajos, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. El servicio doméstico no constituye profesión a los efectos del contrato de trabajo; porque, cuando presenta el carácter propio de tal, no existe profesionalidad laboral. También ésta tiene su equivalente en ciertas prestaciones, pues la profesionalidad laboral no se da en quien no reúne las condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate. Así por ejemplo, no puede contratarse como linotipista quien es un peón que corta café, ni un aprendiz como obrero calificado, ni un practicante como médico de un sanatorio.

#### **4.2 Continuidad de la relación laboral al renovarse el contrato a plazo fijo**

Al renovarse el contrato a plazo fijo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, cuando se trata de contratos individuales de trabajo a plazo fijo o de obra determinada, cada una de las partes si así lo desea, puede ponerle fin al contrato antes

del vencimiento del plazo o de la conclusión de la obra si paga a la otra los daños y perjuicios correspondientes a la terminación del contrato.

De acuerdo con la legislación laboral son causas que terminan los contratos de trabajo, sin responsabilidad para alguna de las partes:

- a) El advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo.
- b) La conclusión de la obra en los contratos de obra determinada.
- c) Cuando se invoque las causas legales pactadas dentro del contrato de trabajo, para la terminación de este y;
- d) De mutuo consentimiento de ambas partes.<sup>22</sup>

En consecuencia al darse por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo y de este surja otra nueva contratación para el desempeño de la misma actividad a la anterior, van a persistir las causales que le dieron origen, siendo estas una de las razones por las cuales el anterior contrato a plazo fijo va a tener carácter continuo.

#### **4.3 Pago de prestaciones al renovarse el contrato a plazo fijo.**

La diversidad de forma de ponerle fin a las relaciones jurídicas, por voluntad de las partes o interesados, forzosamente o de modo fortuito, han recibido en la doctrina el nombre técnico de **EXTINCIÓN**, que se refiere genéricamente a las acciones, los derechos y las obligaciones, así como a innumerables instituciones por cuanto implican todo género de cese, cesación, término, conclusión, final etc.

Alejandro Gallar Forlch, en relación a la extinción del contrato de trabajo señala: “se confunden los términos, se aceptan infundamente cual sinónimos se contraponen sin ser antitéticos. Con dicción poco técnica se propone hablar de terminación del contrato de trabajo. Otras veces se agrupan, con olvido de las sutilezas diferenciadoras, o se presentan como inconciliables, no obstante afinidades, los vocablos de extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura y despido”.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> FRANCO López, César Landelino. Derecho sustantivo individual de trabajo. Editorial estudiantil FÉNIX.

<sup>23</sup> GALLAR Forlch, Alejandro. Tratado del derecho del trabajo. Pág. 350, citado por César Landelino Franco López.

Al renovarse el contrato a plazo fijo da como consecuencia al pago de las prestaciones por parte del empleador, ya que existiendo dicha continuidad nace la obligación al pago de las prestaciones, tales como salario, aguinaldo, bono catorce, diferido en algunos casos, vacaciones, prestaciones propias de un contrato a plazo determinado. Al considerarse efectivas, las prestaciones a las cuales tiene derecho el trabajador, el empleador queda obligado al pago de las mismas, ya que para el trabajador son irrenunciables.

- a) **Salario:** Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.
- b) **Aguinaldo:** Consiste en la percepción de una suma anual complementaria, que le sirve al trabajador para cubrir parte de sus obligaciones familiares, especialmente la relacionada con los gastos escolares necesarios en la docencia sin menoscabar, disminuir o tergiversar los derechos adquiridos por los trabajadores, de los diferentes organismos del Estado.
- c) **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo, al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad de trabajo se determina conforme las reglas establecidas en el Código de Trabajo guatemalteco.
- d) **Bono catorce:** Según el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono (empleador) tanto el sector privado, como el sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador.
- e) **Ventajas económicas:** Debe entenderse por ventaja económica, la que se otorga a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios y está debe de entenderse que constituye el 30% del importe total de salario devengado.

En nuestro Código de Trabajo en el cuarto Considerando inciso d) Preceptúa: “El derecho de trabajo constituye el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

## **Continuidad laboral**

Caso # 1:

El Ministerio Público encontrándose emplazado, dentro del conflicto colectivo planteado por el Sindicato General de Empleados del Ministerio Público, en contra del Estado de Guatemala, pero por razones de no llegar a acuerdos bilaterales entre trabajadores y empleador; como consecuencia se generó una serie de despidos a los trabajadores. Para lo cual uno de ellos, no conforme con lo sucedido, procedió en la vía incidental a demandar al empleador, para lo cual se hace una breve narración de los hechos:

Incidente de reinstalación nuevo dentro del juicio colectivo 276-200 oficial y notificador 4°. Del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica de Guatemala.

Oscar René Pérez García, de treinta años de edad, casado, guatemalteco, economista, de este domicilio, se identifica con la cédula de vecindad número de orden E guión cinco y registro número doce mil ochocientos veintitrés, extendida por el alcalde municipal de Escuintla, departamento de Escuintla. Fue contratado en el Ministerio Público por contrato administrativo de servicios temporales, y por haber sido despedido, planteó su inconformidad, en la vía de los incidentes de reinstalación, la cual fue declarada por el juzgado con lugar la reinstalación; sin embargo, la institución demandada apeló lo resuelto por ese juzgado.

Conociendo la apelación, la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, revocó lo resuelto por el Juzgado de Trabajo. El trabajador por medio de su abogado auxiliante hizo planteamiento del procedimiento de amparo ante la Corte Suprema de Justicia, argumentando éstos, que del estudio de los antecedentes; los órganos jurisdiccionales se encontraban en ley para revocar el fallo en primera instancia; debido a lo resuelto el trabajador hizo uso de las instancias permitidas por la ley, interponiendo procedimiento de amparo ante la Corte de Constitucionalidad, esta honorable corte considera que la decisión reclamada en amparo, a juicio del accionante, es lesiva al debido

proceso, puesto que se inaplicó la norma específica para el caso concreto, como lo es el Artículo 380 del Código de Trabajo, debiéndose haber declarado con lugar la reinstalación promovida por el accionante; toda vez que fue rescindido su contrato de trabajo, sin que previamente se solicitara autorización judicial, a pesar de encontrarse emplazado su patrono; por lo tanto la Corte de Constitucionalidad revocó la sentencia apelada y resolvió otorgar amparo al señor Oscar René Pérez García.

## **Caso # 2:**

Carlos Humberto Figueroa Martínez, de cuarenta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, Licenciado en Administración Empresas, de este domicilio, se identifica con la cédula de vecindad número de orden L guión doce y registro número catorce mil novecientos veinticuatro, extendida por el alcalde municipal de Malacatán, departamento de San Marcos, planteó demanda en juicio ordinario laboral, en contra de la empresa denominada Universidad Rafael Landívar, por despido injustificado, el demandante se desempeñaba como docente, su contratación se celebró en forma verbal por trece años continuos, iniciándose desde el año de mil novecientos noventa hasta el año dos mil tres.

El caso laboral ordinario número 38-1990, oficial y notificador 3ro. del Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica de Guatemala. En el presente juicio se llevó a cabo todo el procedimiento establecido en la ley laboral, dictándose sentencia favorable en primera instancia para el demandante, demostrándose con ello que si se declaró con lugar la continuidad laboral, lamentablemente esta resolución fue apelada por el empleador ante la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. No haciendo uso, como último recurso del planteamiento del procedimiento del amparo el trabajador, ante el órgano jurisdiccional competente.

## ***CONCLUSIONES***

1. No produce ningún efecto legal el vencimiento del plazo del contrato de trabajo, pues automáticamente se rige por la regla de interpretación de indefinidad de los contratos de trabajo.
2. Las instituciones del estado, cuando celebran contratos individuales de trabajo a plazo fijo, estas son de naturaleza continua y, por ende, ilegal; esto vulnera el principio de garantía mínima que rige el derecho de trabajo guatemalteco.
3. Las instituciones del Estado, al celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo, su naturaleza es continua y, por ende, es ilegal; esto vulnera el principio de garantía mínima que rige el derecho de trabajo guatemalteco.
4. Cuando se celebran contratos individuales de trabajo a plazo fijo (naturaleza continua); inhibe al Estado (empleador), la obligación de pagar los pasivos laborales de los trabajadores.
5. En los contratos individuales de trabajo a plazo fijo (naturaleza continua), deben tenerse por celebrados a tiempo indefinido, de acuerdo con la normativa laboral de indefinidad prevista en el Artículo 26 del Código de Trabajo guatemalteco vigente.



## ***RECOMENDACIONES***

1. Las organizaciones sindicales y entidades no gubernamentales de derechos humanos en materia laboral, deben de incidir a la brevedad posible, para que el derecho a la estabilidad laboral no se continúe vulnerando a través del renglón cero veintinueve (029).
2. La Organización Internacional del Trabajo O.I.T. debe hacer presencia efectiva ante funcionarios del Estado de Guatemala, a efecto de buscarle una solución a corto plazo, a la inestabilidad que ocasiona este tipo de renglones presupuestarios; es decir, el cero veintinueve (029).
3. El Organismo Legislativo, a través de la Comisión de Trabajo, debe de contemplar en su agenda, la modificación de las leyes laborales del país, para que los efectos del renglón presupuestario cero veintinueve (029), cesen; ya que las contrataciones se celebran en las instituciones del Estado en formas arbitrarias, socavando de esta manera los logros alcanzados por generaciones de trabajadores.
4. Es importante que en futura reforma constitucional se tome en cuenta lo establecido en la sección novena de la Constitución Política de la República de Guatemala y, específicamente, lo que para el efecto establece lo normado en el Artículo 107 del mismo cuerpo legal, en donde claramente se excluye a los trabajadores de brindar sus servicios en forma indefinida.
5. La Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) conjuntamente con organizaciones de trabajadores, organizaciones no gubernamentales, por la misma credibilidad nacional e internacional que éstos tienen, deben celebrar foros, talleres, seminarios y cualquier otra actividad que conlleve a la concientización de los efectos nefastos y negativos del renglón presupuestario cero veintinueve (029) hacia la clase trabajadora latinoamericana.



# ***A N E X O S***



## ANEXO A

### DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

No.	INDICADOR	MEDICIÓN
1	La atención institucional debida a los casos de contratación a plazo fijo.	1.1. Antecedentes 1.2. Procedimiento. 1.3. Regulación. 1.4. Observancia.
2	La efectividad y seguimiento de la contratación por el renglón cero veintinueve (029).	2.1. Promoción. 2.2. Transmisión. 2.3. Desarrollo.
3	Estrategias y programas a establecer las capacitaciones en lo que concierne al contrato a plazo fijo.	3.1. Formación de valores. 3.2. Formación de estrategia. 3.3. Preparación del personal.
4	La actitud de las instituciones del sistema ante la contratación a plazo fijo.	4.1. Promoción. 4.2. Divulgación. 4.3. Preparación institucional. 4.4. Preparación social.
5	La tramitación de las denuncias planteadas ante los juzgados correspondientes.	5.1. Responsabilidad legal. 5.2. Criterio legal. 5.3. Ámbito de desarrollo. 5.4. Conducta de autoridades gubernamentales. 5.5. Desenvolvimiento de temática.
6	El fortalecimiento del ordenamiento jurídico en materia de defensa al trabajador contratado por el renglón cero veintinueve (029).	6.1. Proyectos. 6.2. Iniciativas. 6.3. Proyección social. 6.4. Intercambio institucional.



## ANEXO B

### POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

<i>No.</i>	<i>Instituciones</i>	<i>Personal y Profesionales</i>			
		P	%	M	%
1	Ministerio Público	30	100	10	100
2	La Procuraduría General de la Nación	20	140	10	100
3	Defensa Pública Penal	15	100	05	100
4	Registro de la Propiedad Inmueble	15	100	05	100
5	Ministerio de Educación	20	100	10	100
<b>TOTALES</b>		100	100	40	100

#### REFERENCIA

P = Población

% = Tanto por ciento

M = Muestra



## ANEXO C

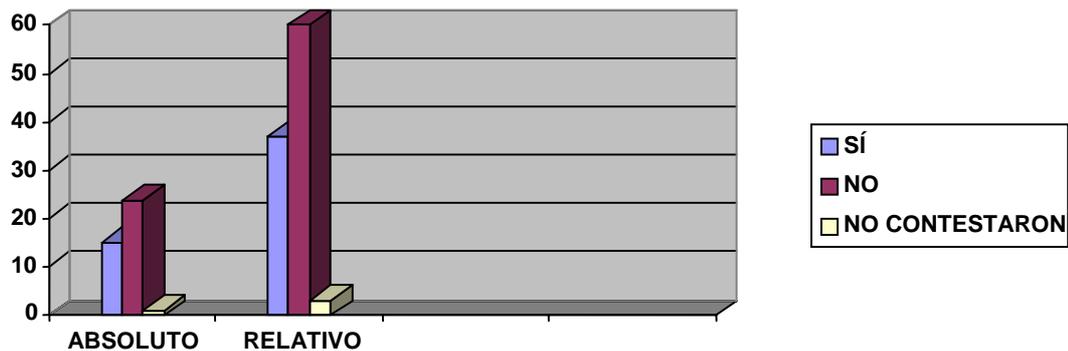
### PRESENTACIÓN DE DATOS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

#### Encuestas a personal y profesionales de instituciones gubernamentales.

Número de encuestados: 40

1. Considera que los contratos a plazo fijo benefician al trabajador al renunciar al pasivo laboral:

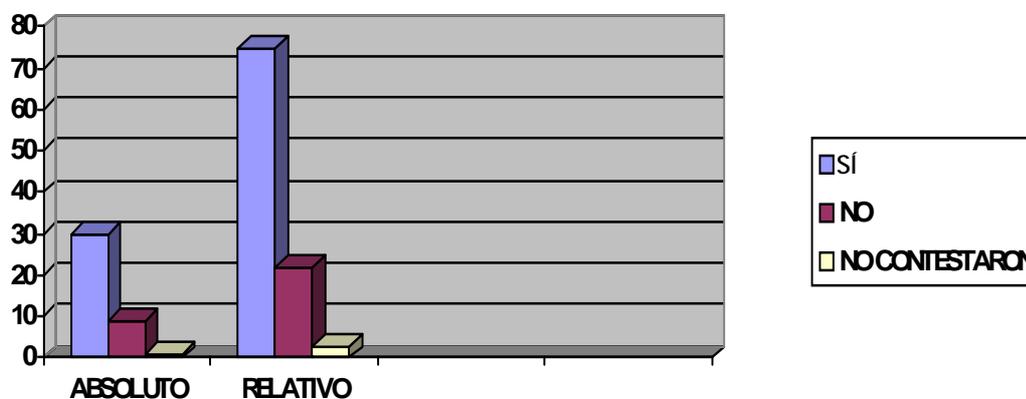
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	15	37
NO	24	60
NO CONTESTARON	1	3
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 37% de los encuestados indica que sí existe beneficio para el trabajador al renunciar al pasivo laboral; el 60% manifiesta que no y el 3% no respondió la pregunta.

2. Considera que existe falta de interés por parte de las instituciones gubernamentales para darles atención debida a los trabajadores que son contratados bajo el renglón cero veintinueve (029):

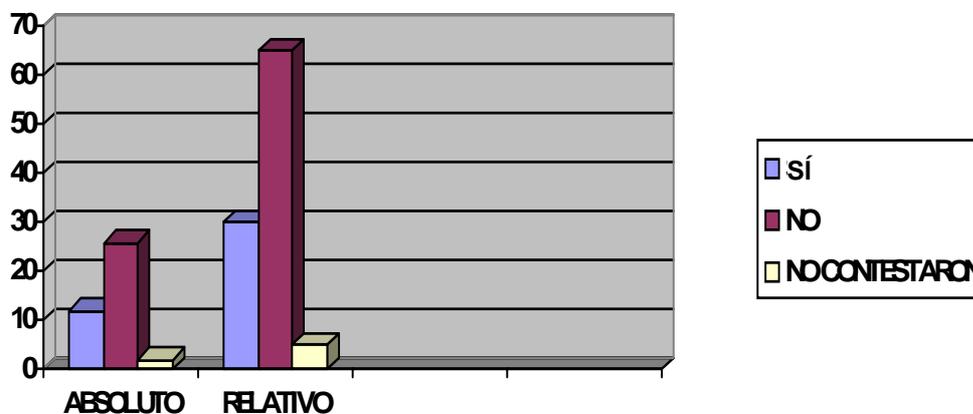
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	30	75
NO	9	22
NO CONTESTARON	1	3
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 75% de los encuestados indica que sí existe falta de interés por parte de las instituciones gubernamentales para darle atención debida a los trabajadores que son contratados bajo el renglón cero veintinueve (029); el 22% manifiesta que no y el 3% no respondió la pregunta.

3. Considera que las políticas de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales encargadas de velar por la protección de los derechos de los trabajadores contratados a plazo fijo es la correcta:

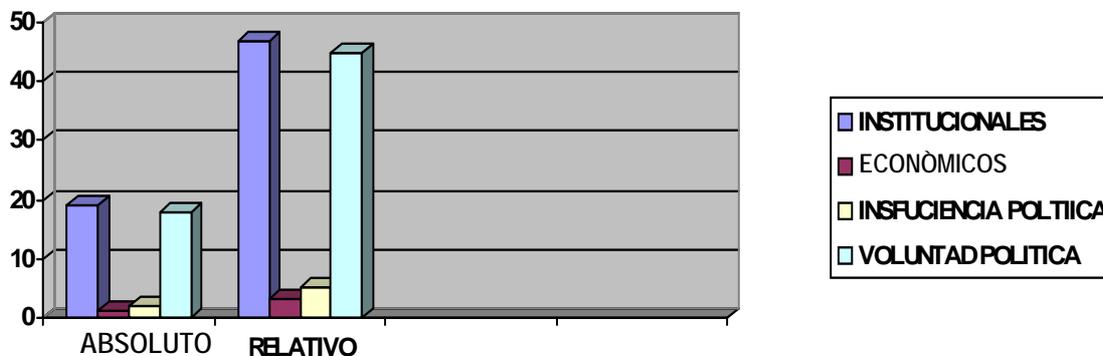
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	12	30
NO	26	65
NO CONTESTARON	02	05
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 30% de los encuestados considera correctas las políticas de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en velar por la protección de los trabajadores contratados a plazo fijo es la correcta; el 65% que no poseen una buena política y el 5% no contestó la pregunta.

4. Cuál considera que es el factor principal por el cual las instituciones encargadas de prevenir la violencia de los derechos de los trabajadores contratados por el renglón cero veintinueve (029), no pueden cumplir a cabalidad su objetivo:

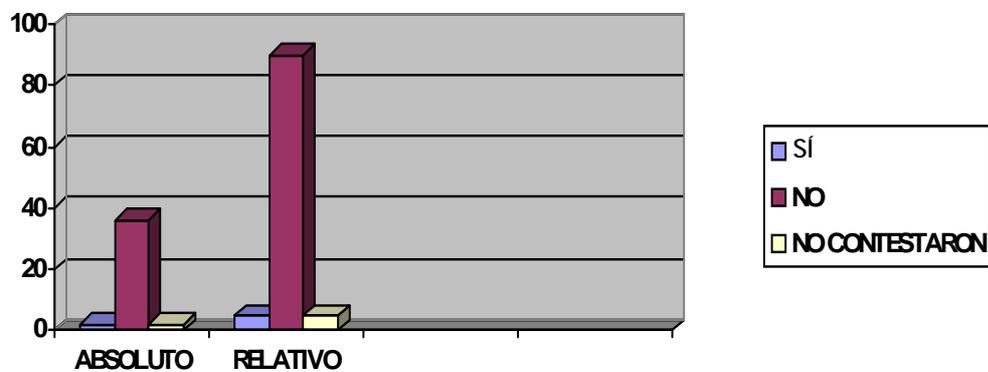
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
INSTITUCIONALES	19	47
ECONÓMICOS	01	3
INSUFICIENCIA LEGISLATIVA	02	5
VOLUNTAD POLÌTICA	18	45
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 47% de los encuestados considera que el factor principal por el cual no cumplen con su objetivo es por factores institucionales; el 3% considera que por factores económicos; el 5% cree que es la insuficiencia legislativa y el 45% opina que es la falta de voluntad política la que no permite cumplir con su objetivo.

5. Considera que la falta de recursos económicos influye directamente en la contratación por el renglón cero veintinueve (029):

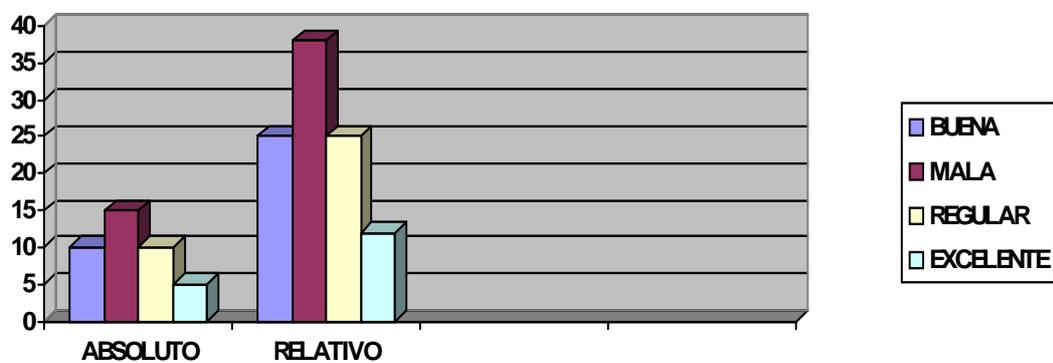
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	2	5
NO	36	90
NO CONTESTARON	2	5
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 5% considera que la falta de recursos económicos influye en la contratación de trabajadores bajo el renglón cero veintinueve (029); el 90% cree que no y el 5% no respondió la pregunta.

6. Cómo considera usted que es la atención a los trabajadores contratados por el renglón cero veintinueve (029) ante las instituciones encargadas de velar por los derechos del trabajador:

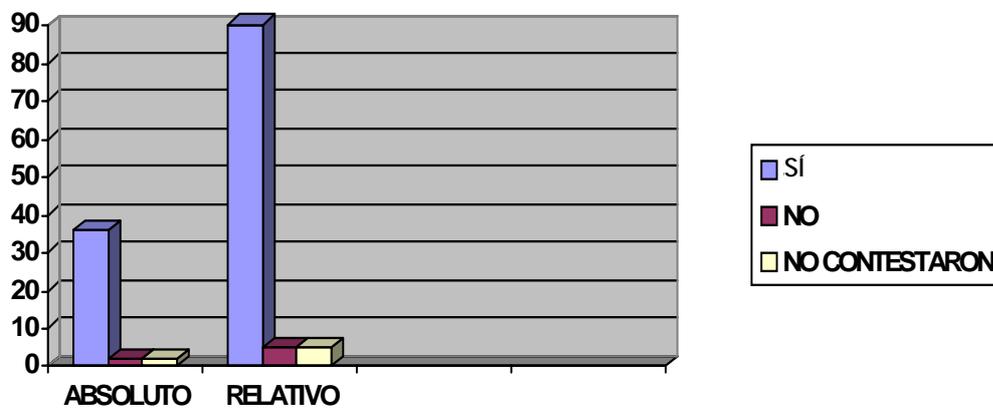
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
BUENA	10	25
MALA	15	38
REGULAR	10	25
EXCELENTE	5	12
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 25% considera que es buena la atención en las instituciones; el 38% cree que es mala atención; el 25% opina que es regular y el 12% considera que es excelente la atención institucional.

7. Considera que la sociedad trabajadora puede ser educada sobre materia de protección de los derechos como trabajador:

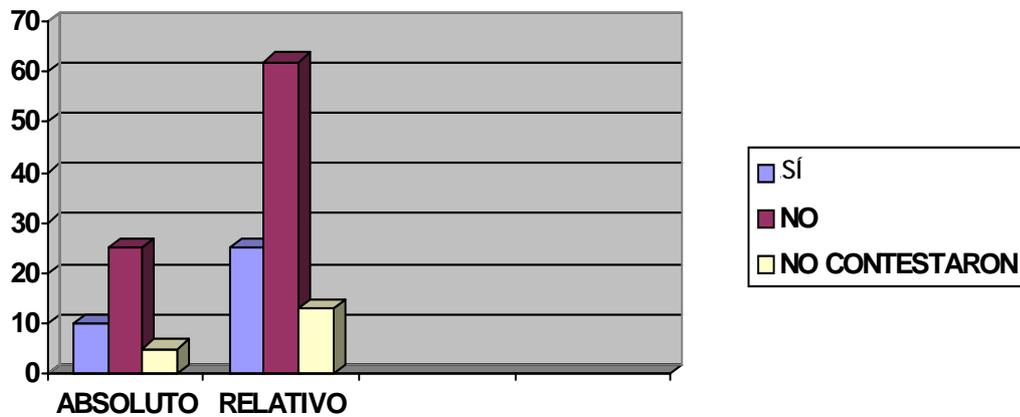
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	36	90
NO	2	5
NO CONTESTARON	2	5
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 90% de los encuestados opina que la sociedad puede ser educada en materia de protección de los derechos como trabajador; el 5% considera que no se puede educar y el 5% no contestó la interrogación.

8. Considera que las autoridades toman las medidas necesarias para poder brindarle protección a los trabajadores en la violación a sus derechos:

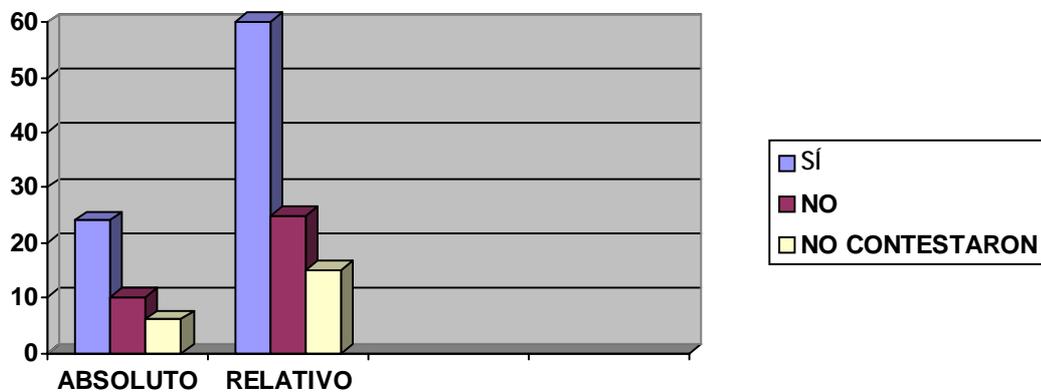
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	10	25
NO	25	62
NO CONTESTARON	5	13
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 25% de los encuestados considera que las autoridades sí toman las medidas necesarias para la protección de los trabajadores en la violación de sus derechos; el 62% opina que no y el 13% no respondió la interrogante.

9. Considera que el Código de Trabajo es eficaz para proteger al trabajador contratado bajo el renglón cero veintinueve (029):

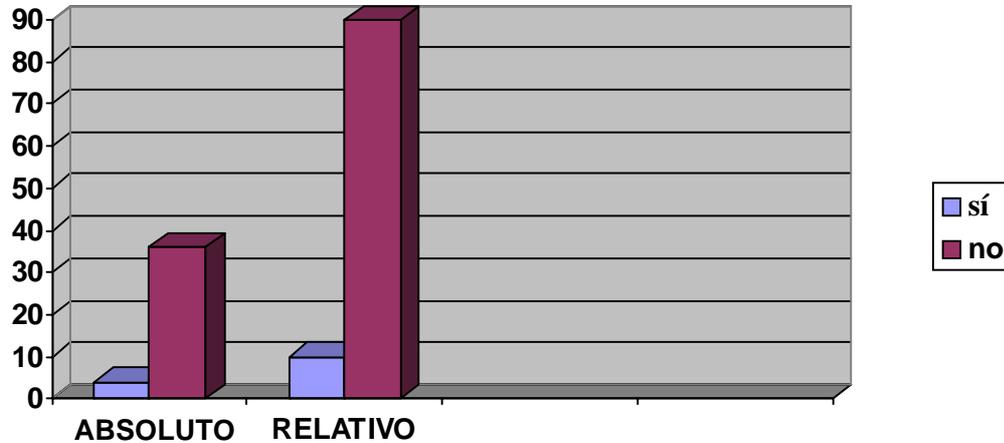
<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÍ	24	60
NO	10	25
NO CONTESTARON	6	15
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 60% opina que el actual Código de Trabajo es eficaz para erradicar la misma; el 25% considera que no es así y el 15% no respondió la interrogante.

10. Considera que actualmente a nivel institucional existe discriminación hacia el trabajador contratado bajo el renglón cero veintinueve (029):

<i>Alternativa</i>	<i>Absoluto</i>	<i>Relativo</i>
SÌ	4	10
NO	36	90
<b>TOTALES</b>	40	100



**INTERPRETACIÓN:** El 10% de los encuestados indicó que sí existe actualmente discriminación hacia el trabajador contratado bajo el renglón cero veintinueve (029), y el 90% considera que no existe discriminación alguna en las instituciones.

## BIBLIOGRAFÍA

ABAD, Antolin y Silvano, P. Francisco. **Legislación del trabajo y de la seguridad social**, Argentina; Editorial Víctor PD Zabala. 1981.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina; (s.e.). (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina; Editorial Omeba, 1963. Tomo II.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. **La prueba en el proceso laboral**. México; Editorial Porrúa. 1990.

LARROUMET, Cristian. **Teoría general del contrato**. Editorial Temis. 1993.

OLEA, Alonzo. **Derecho del trabajo**. 2ª. Edición revisada. 1973.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina.

### Legislación:

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

**Código Civil**. Decreto 106.

**Código de Trabajo**. Decreto Legislativo 14-41.

**Ley de Servicio Civil**. Decreto 1748.

**Tratados Internacionales de la OIT (100,138.)**



