

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

"VIABILIDAD PARA RECLAMAR PRESTACIONES LABORALES Y DAÑOS Y PERJUICIOS
DERIVADOS DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO"
TESIS DE GRADO

ANA BEATRIZ LETONA HIDALGO
CARNET 15363-09

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

"VIABILIDAD PARA RECLAMAR PRESTACIONES LABORALES Y DAÑOS Y PERJUICIOS
DERIVADOS DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO"

TESIS DE GRADO

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

POR
ANA BEATRIZ LETONA HIDALGO

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

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

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. NELLY BETSABE DE LEON REYES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. JAIME MAURICIO ESCOBAR HERNÁNDEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

LICDA. NELLY BETSABE DE LEON

ABOGADA Y NOTARIA

TELEFONO 7761 9722

licdanellydeleon@gmail.com

Quetzaltenango, 5 de febrero de 2015

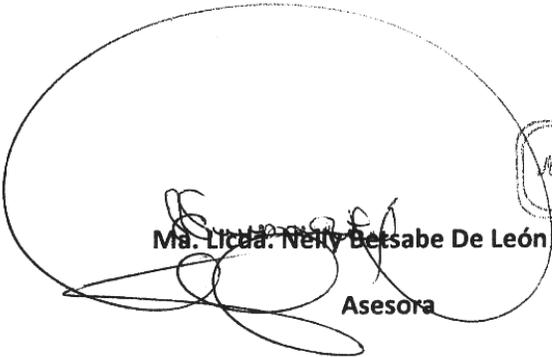
Señor:

**Coordinación Ciencias Jurídicas y Sociales
Campus de Quetzaltenango
Universidad Rafael Landívar**

Fui nombrada como Asesora de la estudiante **ANA BEATRIZ LETONA HIDALGO**, con número de carnet 1536309, de la tesis denominada **"Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo"**.

Hago constar que la estudiante presentó un tema sumamente interesante que tiene como finalidad generar mecanismos de protección para el trabajador, derivado de lo anterior se realizó el estudio doctrinario, jurídico y de campo. La estudiante en todo momento siguió los lineamientos requeridos por lo tanto y en virtud de haber finalizado el trabajo emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para los efectos siguientes pertinentes.

Atentamente,


Ma. Licda. Nelly Betsabe De León Reyes

Asesora

Licenciada
Nelly Betsabe de León Reyes
Abogada y Notaria



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 07579-2015

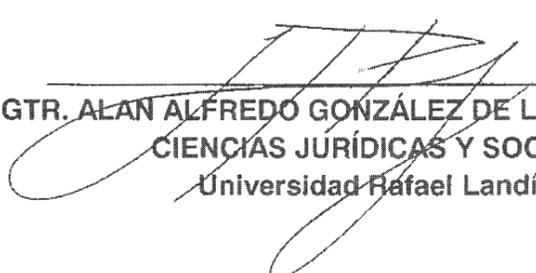
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ANA BEATRIZ LETONA HIDALGO, Carnet 15363-09 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07274-2015 de fecha 25 de mayo de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"VIABILIDAD PARA RECLAMAR PRESTACIONES LABORALES Y DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO"

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 12 días del mes de junio del año 2015.


MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



Agradecimiento

A la Universidad

Rafael Landívar:

A la Facultad de Ciencias de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme culminar mi carrera con éxito, brindándome una excelente enseñanza basada en los valores morales y la ética los cuales me permitirán realizarme como profesional.

A Licenciada Nelly Betsabe

De León Reyes:

Por haber aceptado ser mi guía para la elaboración correcta de éste trabajo de tesis. Gracias por dedicarme su tiempo y paciencia durante la asesoría.

A Licenciado Mauricio

Escobar Hernández:

Por su ayuda en la revisión de fondo, por sus consejos, sus conocimientos y su colaboración para finalizar con éxito este proyecto.

A Doctora Claudia

Eugenia Caballeros

Ordóñez:

Por su valioso aporte académico, por la sabiduría que me transmitió durante mi formación profesional.

Dedicatoria

A Dios:

Por iluminar mi camino en cada etapa de mi vida, por cada bendición, porque me ha permitido cumplir una de mis metas y darme fortaleza para seguir adelante.

A mi Madre:

TS y PEM Marilú Hidalgo Marroquín, por su apoyo incondicional, por ser mi ejemplo a seguir, por ser una mujer fuerte, emprendedora, comprensiva y luchadora, impulsándome a ser mejor cada día y a alcanzar cada una de mis metas, por estar siempre está a mi lado no importando las circunstancias, porque es el pilar que me sostiene para seguir adelante.

A mi Padre:

Dr. Sergio René Letona Castañeda: Por sus sabios consejos y por los ejemplos de perseverancia y constancia, por el apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I	
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	3
1.1 Definición	3
1.2 Antecedentes Históricos	6
1.3 Características y Elementos del Contrato de Trabajo.....	9
1.4 Formalismos del Contrato de Trabajo.....	12
1.5 Principios del Derecho de Trabajo.....	14
1.6 La Relación Jurídica Laboral	17
1.7 Estabilidad Laboral	23
1.8 El Contrato a Plazo Fijo	25
 CAPÍTULO II	
LA RESCISIÓN DE CONTRATO	30
2.1 Concepto	30
2.2 Finalización de la Relación Laboral por Disposición del Patrono.....	33
2.3 Finalización de la Relación Laboral por Voluntad del Trabajador	35
2.4 Finalización por Otras Causas.....	39
 CAPÍTULO III	
PRESTACIONES, DAÑOS Y PERJUICIOS	41
3.1 Aguinaldo.....	42
3.2 Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público,	44
3.3 Bonificación Incentivo Sector Privado.....	46
3.4 Vacaciones	48
3.5 Implicaciones por Finalización de la Relación Laboral	51
3.5.1 Indemnización.....	52
3.5.2 Daños y Perjuicios	57

3.5.3	Daños y Perjuicios en el Contrato a Plazo Fijo.....	59
-------	---	----

CAPÍTULO IV

LA SIMULACIÓN DE CONTRATO.....	62	
4.1	La Simulación Como Forma Civil.....	65
4.2	Simulación Como Contrato Mercantil	67
4.3	Contrato a Tiempo Determinado.....	68
4.4	Supremacía de la Ley	69

CAPÍTULO V

EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO EN EL DERECHO COMPARADO..	75	
5.1	Argentina	75
5.1.1	Ley de Contrato de Trabajo	78
5.2	Regulación Laboral en la Legislación de Paraguay	87

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	96	
6.1	Entrevista.....	96
6.2	Discusión de Resultados	115
CONCLUSIONES.....	117	
RECOMENDACIONES.....	119	
REFERENCIAS	120	
ANEXOS.....	123	

Listado de Abreviaturas

IGGS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
IRTRA	Instituto de Recreación Para los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

Resumen

El estudio del tema denominado: “Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo” surge como una inquietud de análisis dentro del campo normativo y doctrinario, ante el constante uso del Contrato de trabajo a plazo fijo.

El Contrato de Trabajo a Plazo Fijo, en materia laboral se regula en el Código de Trabajo actual de Guatemala. En sentido positivo se emplea como forma para contratar los servicios del trabajador durante un plazo estricto y contado (un mes, dos meses, etc.) Por ejemplo quienes se desempeñan como vacacionistas exclusivamente.

Lamentablemente el contrato de trabajo a plazo fijo ha sido utilizado de forma negativa, como consecuencia de la falta de una normativa adecuada que lo regule en sus aspectos más importantes, lo cual crea trabajadores vulnerables respecto a sus derechos y protección ante la Ley Laboral.

Actualmente incontables empresas que aplican distintas modalidades del contrato de trabajo a plazo fijo, con el objetivo de crear inestabilidad laboral, y especialmente eludir responsabilidades patronales.

Con el objetivo de establecer la viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios, como resultante de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo, se utilizó como metodología, el análisis jurídico doctrinario tanto en Guatemala como en la normativa de Argentina y Paraguay, a efecto de enriquecer el presente estudio, todo esto complementado por un trabajo de campo que consistió en entrevistas realizadas a profesionales del derecho y que se desempeñan dentro del campo laboral.

INTRODUCCIÓN

El estudio jurídico y doctrinario del tema “Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo” se analizó a partir de los objetivos planteados por la investigadora, para lo cual se efectuó de la siguiente forma:

CAPITULO I denominado EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, tuvo como objetivo explorar todo lo relativo a la doctrina y normativa legal de Guatemala respecto a las generalidades del contrato de trabajo individual, su historia, formalismos, así como aspectos esenciales para determinar la relación de trabajo y la estabilidad laboral.

El CAPITULO II estudió los aspectos importantes relacionados a la RESCISION DE CONTRATO, como especial fuente generadora de conflictos entre parte patronal y el trabajador, a su vez cabe destacar que la terminación del contrato de trabajo es el aspecto esencial del tema planteado por la investigadora, con el fin de establecer los derechos que se pueden generar para el trabajador con motivo la rescisión de un contrato establecido para fecha determinada o plazo fijo.

Es importante indicar que de la investigación no se pretende solamente analizar qué es el contrato a plazo fijo, sino demostrar que su escasa regulación es en primera generador de simulaciones en contra del empleado, sino que el reclamo de daños y perjuicios propios de la rescisión es un derecho ignorado para el trabajador, legislado sin atención a las necesidades actuales, y se deja fuera al patrono que en casos distintos puede resultar afectado.

El denominado CAPITULO III PRESTACIONES, DAÑOS Y PERJUICIOS, ofrece una panorámica completa respecto a las prestaciones mínimas que ofrecen la legislación de Guatemala, y los requisitos indispensables que debe

tener para ser considerada dentro del marco de alguna de dichas prestaciones, a su vez se ofrece una diferencia entre los daños y perjuicios propios generados por el

despido y los que corresponden a una recisión de contrato a plazo fijo por el tiempo ya no laborado por el trabajador.

Seguidamente se aborda el tema de amplia importancia, correspondiente al CAPITULO IV SIMULACION DE CONTRATO, el cual se estimó como indispensable, ya que lamentablemente en la actualidad se ha perdido el espíritu o génesis con el cual se buscó regular el contrato a plazo fijo en el Código de Trabajo, pasando a ser una forma tergiversada y simulada con el objeto de anular o disminuir los derechos propios del trabajador, encubriendo el vínculo laboral con alguna figura de naturaleza distinta.

EL CAPITULO V EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO EN EL DERECHO COMPARADO, se realiza un estudio doctrinario y legal del contrato a plazo fijo en dos legislaciones latinas, como la de Argentina y la de Paraguay, con la finalidad de nutrir el presente estudio, así como afianzar la tesis de la estudiante respecto a la imperante necesidad de mejoría normativa o su erradicación total del sistema jurídico laboral de Guatemala

Finalmente el CAPITULO VI destinado a la DISCUSIÓN Y PRESENTACION DE RESULTADOS, presenta el instrumento de investigación, consiste en entrevista de diez interrogantes dirigidas a los sujetos de estudio: profesionales del derecho que se desempeñan tanto en funciones estatales públicas, así como litigantes independiente, cuyas opiniones (en su mayoría) concordaron la necesidad de mejorar la legislación laboral de Guatemala con atención a la finalización de la relación de trabajo, y la constante simulación de contratos que es utilizada mediante la figura del tiempo determinado, con el único deseo de evadir las obligaciones por parte del empleador y vulnerar los derechos del trabajador. Como unidades de análisis se tuvo el Código de Trabajo de Guatemala (Decreto 1441), Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales de la OIT, Código de Trabajo de Argentina, Código Laboral de Paraguay.

CAPÍTULO I

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato de trabajo como instrumento jurídico dentro de la relación de trabajo, representa un alto valor no solamente por las estipulaciones que el mismo pueda contener para las partes, o que se trate de una prueba indiscutible dentro de cualquier juicio laboral, sino porque se puede afirmar que es la génesis de ese vínculo invisible pero existente entre el individuo que contrata los servicios (patrono) y quien los presta (Trabajador)

1.1 Definición

La legislación de Colombia manifiesta “Es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito) concurren los elementos esenciales contemplados por el artículo 23 del código sustantivo de trabajo”¹

Por su parte el autor Ernesto Krotoschin lo define como “aquel en que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño o causa de su estado de dependencia” y añade “la protección del trabajador por parte de su patrono, mientras aquel se encuentre bajo la subordinación de este”²

Otra definición indica que “El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de

¹ <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html> 10 de agosto 2014 12:16 pm

² Krotoschin, Ernesto, Tratado práctico de derecho de Trabajo, Tomo II, 6ª edición, Buenos Aires, Argentina Editorial de Palma, 2001

forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución”³

Por su parte el autor Mexicano Mario de la Cueva lo define como “El conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio” ⁴

López Larrave indica “El contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia- dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo”⁵

Ahora bien, respecto al concepto de Contrato de Trabajo, específicamente en la legislación vigente de Guatemala a través del Código de Trabajo estipula:

- “Artículo 18: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma

- 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

³ <http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo> 10 de agosto 2014 12:44 pm

⁴ De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª Edición, Editorial Porrúa, México, Distrito Federal 1999

⁵ López Larrave Mario, Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Municipal, Guatemala, 1974

de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”⁶

Por aparte, aunque se ha precisado un concepto específico de contrato de trabajo, se considera oportuno mencionar que el término contrato de trabajo es un derivado de un concepto más amplio, es decir de “Contrato” a nivel general, por lo que cabe citar lo establecido por el Código Civil de Guatemala al respecto:

- “Artículo 1517: Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.

- Artículo 1518: Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez.

- Artículo 1519: Desde que se perfecciona un contrato obliga a los contratantes al cumplimiento de lo convenido, siempre que estuviere dentro de las disposiciones legales relativas al negocio celebrado, y debe ejecutarse de buena fe y según la común intención de las partes”⁷

De todo lo anterior citado, tanto en definiciones doctrinarias, como lo que establece la legislación, se puede deducir que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una con capacidad para contratar, y la otra de prestar sus servicios, a cambio de una remuneración pecuniaria, y que se perfecciona con el consentimiento y con el inicio de dicha prestación, hecho con el cual nace la relación laboral, objeto de derechos y obligaciones para ambas partes.

⁶ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

⁷ Código Civil, Decreto Ley Número 106, Guatemala 1963.

1.2 Antecedentes Históricos

El contrato de trabajo, como la gran mayoría de instituciones, no solamente de derecho laboral, sino que de la normativa en general, son producto de alguna costumbre o norma perteneciente a una sociedad y época anterior.

Si bien es cierto que cada comunidad y país ha tenido sus propios antecedentes históricos legislativos, no se puede dudar que un común denominador ha sido la religión. El primer registro se puede denotar en el libro del Génesis, conocido por la tradición como el primero de la humanidad misma, que contiene una serie de relatos, enseñanzas y mandatos, libro primero de la Biblia cristiana, forma parte del Pentateuco judío, y conocido por la religión musulmana.

El capítulo segundo del Génesis relata en su versículo segundo “Y para el día séptimo vio terminada Dios su obra que había hecho, y procedió a reposar el día séptimo de toda su obra que había hecho y procedió Dios a bendecir el día séptimo y hacerlo sagrado, porque en él ha estado reposando de toda su obra que ha creado Dios con el propósito de hacer”⁸

Otro antecedente histórico se puede encontrar en el segundo libro de la Biblia, igualmente común a la religión judía, cristiana y musulmana, el denominado libro del Éxodo, donde se recopila según la tradición de estas tres religiones, la historia de la liberación del pueblo de Israel del dominio Egipcio, este texto de acuerdo con muchos tratadistas cuenta con importancia legal ya que los diez mandamientos proporcionados por Dios a Moisés se puede catalogar como el primer antecedente de una normativa penal, con preceptos como no matarás, o no cometerás adulterio, no mentirás.

Para la historia del derecho laboral se puede describir el capítulo 20, versículo 8, que indica “acordáote del día del sábado para tenerlo sagrado, seis días has de rendir servicio y tienes que hacer todo tu trabajo. Pero el séptimo día es un sábado a Jehová

⁸ Traducción del Nuevo Mundo de las Santas Escrituras, New York, Estados Unidos 2005.

tu Dios, no debes hacer ningún trabajo, tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu esclava, ni tu animal doméstico, ni tu residente o forastero que esté dentro de tus puertas, porque en seis días hizo Dios los cielos y la tierra, el mar y todo lo que hay en ellos, y procedió a descansar en el séptimo día. Es por eso que bendijo Jehová el día del sábado y procedió a hacerlo sagrado”⁹

El contrato de trabajo en concreto, encuentra su primer antecedente histórico en la época del Derecho Romano, donde el contrato de trabajo se concebía como un arrendamiento, es decir el arrendamiento de obra y el arrendamiento de un servicio, Roma solamente pagaba el trabajo manual y era visto con desprecio.

El segundo esbozo histórico se encuentra en los distintos Códigos Civiles, que en su mayoría han sido inspirados en el famoso Código de Napoleón del año 1808, mismos que englobaron los contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios, como formas de prestación de los servicios, tal como se conocía en Roma.

Es de hacer notar, antes de avanzar sobre la manera que se ha desarrollado el concepto de contrato de trabajo, que lamentablemente la historia laboral se ha centrado en fines de explotación y esclavitud, no en un acuerdo voluntario entre las partes que requieren y dan.

Un ejemplo claro es la época de colonización, donde se produjo una alta explotación a los nativos de los países conquistados, a través de figuras como la encomienda y los repartimientos, los privilegios en todo aspecto solamente concernían a los venidos de Europa y a los hijos de españoles nacidos en América, por tanto se deduce los derechos laborales no eran siquiera imaginados.

Seguidamente, en Guatemala se encuentra la época de la independencia, donde se distinguen a su vez tres etapas:

⁹ Traducción del Nuevo Mundo de las Santas Escrituras, New York, Estados Unidos 2005.

La primera donde predomina el sistema liberal, los trabajadores campesinos quedan en el total desamparo, se continuó aplicando el derecho antiguo, hasta que en el año de 1871 se produce la Revolución del General Justo Rufino Barrios, cuando nace un fuerte movimiento de codificación, sin embargo las leyes creadas eran negativas para los trabajadores. Se aseguró la mano de obra gratuita o con pésimo pago, para trabajos correspondientes a obras públicas, cultivos, no se utiliza una figura de contrato de trabajo.

Resalta también lo ocurrido en el año de 1920, con la caída de la dictadura de Estrada Cabrera, es en este momento donde por primera vez se conciben normativas en relación al contrato de trabajo, ya que se contempló normar la jornada de trabajo, el descanso semanal, y la responsabilidad de los patronos por accidentes de trabajo, se reconoce el derecho de huelga; en 1931 se dejan sin efecto la mayor parte de normativas que correspondían al régimen de Jorge Úbico.

La segunda etapa es la conocida como la época de la revolución que se produjo en el año de 1944, donde se culmina el periodo dictatorial del General Ubico, se crea el régimen de la seguridad social, nace el Código de Trabajo y la Ley para la Reforma Agraria. Sin embargo es en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, donde se reglan los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos de forma obligatoria. Otro aspecto relevante es que en la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en el año de 1945 se crean los derechos laborales derivados de la justicia social, el derecho de trabajo se torna tutelar del trabajador.

La tercera etapa inicia con el derrocamiento de Jacobo Árbenz Guzmán y la toma de poder de Carlos Castillo Armas, se derogó toda la normativa anterior, y entró en vigencia el Decreto 570 y 584, cuyo objetivo era favorecer a los patronos y empresarios con fuertes ventajas frente a la clase trabajadora.

Por último es en la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, cuando se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que reformó la normativa anterior,

mismo que se utiliza hasta la fecha, donde se consigna un concepto de contrato de trabajo, tal como se refirió con anterioridad.

1.3 Características y Elementos del Contrato de Trabajo

El autor guatemalteco Luís Fernández Molina, en su texto Derecho Laboral Guatemalteco, indica que para considerar un contrato de trabajo como tal, también deben concurrir con los siguientes elementos generales:

- Capacidad: En este apartado se reconoce el elemento de la capacidad en dos aspectos, uno es la capacidad de goce, misma que responde a ser una cualidad de un individuo para ser sujeto de derechos y obligaciones legales, se puede entender también como un sinónimo de personalidad jurídica.

Por otra parte se tiene la capacidad de ejercicio, que obedece a ser la facultad que tiene un sujeto para cumplir por sí mismo y ejercer derechos y obligaciones.

Fernández Molina indica que el tema de la capacidad es indispensable para entablar una relación jurídica laboral, ya que ello equivale a la edad mínima para trabajar, en especial a efectos de proteger el buen desarrollo físico y mental de los menores de edad, así como también para evitar la explotación infantil.

Consentimiento: Encuentra su fundamento en la libertad que tiene tanto el patrono de escoger a las personas que considere idóneas para desempeñar un determinado trabajo, y la libre voluntad que tienen los individuos para prestar sus servicios a una empresa o individuo.

Este elemento también busca la protección sobre el trabajo forzado y la esclavitud.

El consentimiento se ve materializado en la declaración de voluntad, misma que puede ser receptiva, es decir cuando existe un destinatario determinado, y no receptiva cuando este destinatario no está determinado.

Es importante tener en cuenta que para la efectiva relación laboral no deben producirse vicios en el consentimiento, por lo que se distinguen:

- Error en la persona: Solamente se podrá producir si el objeto de la contratación es el individuo propiamente.
- Dolo: Cuando se busca hacer incurrir en error a la otra parte, un ejemplo de ello es mentir sobre la edad o incluso alguna cualidad en especial para ser contratado
- Violencia o intimidaciones: Aunque se conoce como un vicio poco utilizado, algunos tratadistas de derecho laboral indican que aun se produce en algunos trabajos actuales, para aceptar un determinado sueldo, horario o condiciones.

Objeto: Este elemento Fernández Molina lo define como “una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos de su trabajo”¹⁰

El autor referido anteriormente, también considera oportuno establecer tres elementos especiales para el contrato de trabajo:

- Prestación personal del servicio: Este elemento implica que la ejecución del trabajo o compromisos laborales debe ser llevada a cabo por una persona natural, aunque la otra parte, es decir el contratante, puede ser una persona jurídica.
- Subordinación: Definida por Fernández Molina como “la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados.

¹⁰ Fernández Molina Luís, Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala 2006

Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan”¹¹

Dentro del rubro de la subordinación, es de hacer notar que la doctrina efectúa una subdivisión de tres clases de subordinación:

- Subordinación técnica: Hace referencia a la supeditación que un trabajador debe tener respecto a la información indispensable que éste necesita conocer para el adecuado desempeño de su trabajo.
- Subordinación económica: Este aspecto se encuentra directamente involucrado con la dependencia del salario que un trabajador tiene respecto a su patrono.
- Subordinación legal: Conlleva al compromiso que el trabajador tiene de brindar sus servicios en beneficio del empleador, quien a su vez se obliga al pago de una remuneración económica.
- Salario: Es un requisito indispensable para que exista relación laboral, el elemento salarial o de retribución por el servicio prestado al patrono.
- Jornada Laboral: El horario dentro del cual el trabajador debe prestar sus servicios, reconocido por la Constitución como el tiempo en que el empleado se encuentra disposición del patrono, es decir tiempo efectivo.

Por último Fernández Molina expresa que el contrato de trabajo cuenta con características propias, por lo que indica:

- Bilateral: Porque genera obligaciones y derechos para ambas partes de la relación.
- Consensual: Es indispensable el consentimiento de ambas partes.

¹¹ Fernández Molina Luís Op cit

- Oneroso: La contratación implica una remuneración económica obligatoria del patrono al trabajador.
- Principal: Para que tenga efectos en la vida jurídica no necesita de otro tipo de contrato para subsistir
- De tracto sucesivo: Ya que el cumplimiento de la obligación se produce en acciones sucesivas.

1.4 Formalismos del Contrato de Trabajo

Si bien es cierto la normativa del derecho laboral ha buscado ser de aplicación sencilla tanto en sus procedimientos, como al momento de ser formulada, y que se acepta incluso la contratación verbal, se debe tener en cuenta que el contrato de trabajo representa:

- Un vínculo jurídico entre patrono y trabajador,
- Para que el contrato se tenga por perfeccionado es suficiente con que se inicie a la relación de trabajo con la prestación de servicios o ejecución de una obra,
- Se obliga a las partes a la observancia de los derechos que impone el Código de Trabajo así como otros convenios, también a asumir las consecuencias derivadas del propio contrato,
- En el Contrato de Trabajo se tendrán contenidas como mínimo las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código

De Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de Trabajo o de previsión social:

- El incumplimiento del contrato recae en responsabilidad sobre la parte que incurra en el mismo.
- Requisitos mínimos que debe cumplir con contrato de trabajo escrito.
- Aceptación del contrato verbal con la misma validez.

Se debe considerar que al momento de hablar de contrato a plazo fijo, se tiene que deducir la obligatoriedad de hacer el mismo por escrito, ya que resulta incongruente la existencia de un contrato de trabajo pactado a fecha establecida y que dicho acuerdo sea únicamente de palabra.

Por tanto, el patrono debe tener en cuenta, que si bien el derecho de trabajo busca hacer los procedimientos tan accesibles y sencillos como sea posible, que las normas sean de fácil comprensión, dicho predicamento no implica que un contrato de trabajo escrito no reúna requisitos mínimos, por ende el Código de Trabajo en el Artículo 29 manifiesta que el contrato escrito de trabajo como mínimo debe contener:

- Datos completos de identificación de las personas contratantes.
- Fecha en que inicia la relación laboral.
- Especificación de los servicios que el trabajador va a prestar.
- Lugar donde se va a desempeñar.
- Duración del contrato, especialmente para obras determinadas.
- Jornada y Salario.
- Estipulaciones legales que sean convenientes para las partes.
- Lugar y fecha de celebración del contrato.
- Firmas de los contratantes.

1.5 Principios del Derecho de Trabajo

El derecho laboral ha encontrado sus bases en principios que no solamente sirvieron como columna inspiradora, sino que actualmente sirven como fuente para muchos juzgadores al momento de tomar sus resoluciones.

El autor Fernández Molina, señala que la doctrina contempla los siguientes principios:

- Principio de tutelaridad: busca subsanar la disparidad entre empleado y empleador, un claro ejemplo es la institución que caracteriza al derecho laboral, la inversión de la carga de la prueba, donde es el patrono, como parte fuerte del vínculo laboral quien debe probar en sentido negativo las afirmaciones del actor. Por otra parte el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”¹²
- Principio de aplicabilidad decreciente: Se deben aplicar los beneficios de forma progresiva en función de la mayor o menor remuneración del trabajador.
- Principio evolutivo: Su objetivo es otorgar mayores beneficios al trabajador acorde a las necesidades cambiantes, y con la tendencia a mejorar cada día más las relaciones entre ambas partes

¹² Chacón Corado Mauro, Constitución Política de la República de Guatemala, Corte de Constitucionalidad, Guatemala 2012

Principio de obligatoriedad: Se aplica de manera coercitiva dentro de las relaciones de trabajadores y patronos.

Su forma material se puede ver en la creación de dependencias administrativas como la Inspección de Trabajo y los Juzgados destinados a litigios laborales.

- Principio de realismo: Aunque el objetivo sea proteger al empleado, el juzgador deberá tener un criterio amplio y real al momento de emitir su fallo.
- Principio de sencillez: Normas sencillas de comprender, y procedimientos fáciles de aplicar.
- Principio Conciliatorio: Antes de un proceso litigioso, y aún dentro de él se deberá intentar avenir a las partes a un acuerdo satisfactorio para ambos.
- Principio de buena fe: Desde el inicio del proceso las partes deberán demostrar este principio en todas sus actuaciones, a fin de evitar retardos en el proceso.

Por aparte al tener en cuenta que el derecho laboral ha sido inspirado en estos principios, y que como toda normativa son los considerandos los que manifiestan las fuentes de un determinado cuerpo legal, a continuación se citan literalmente los considerandos que motivaron al actual Código de Trabajo:

“a. El Derecho de Trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de

cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- El Derecho de Trabajo es necesario y de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.
- El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo y;
- El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”¹³

¹³ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

En conclusión, es oportuno señalar, que el desglose de estos principios es de vital importancia dentro del presente tema, ya que se considera que en principio el contrato a plazo fijo aplicado de la forma en que actualmente se utiliza en la práctica, con una normativa escasa y con múltiples lagunas, solamente es fuente de vulneraciones a los derechos del trabajador, y en otras ocasiones como punto contrario a los derechos del patrono, que si bien es cierto es la parte fuerte dentro de la relación laboral, no se puede omitir el principio de igualdad frente a la ley, por tanto ambas partes no pueden ser desprovistas de normas acordes a la realidad social en el plano laboral que en la actualidad se desarrolla.

1.6 La Relación Jurídica Laboral

Si bien es cierto no existe una definición precisa del término “Relación Laboral” dentro de la legislación guatemalteca, se puede partir del concepto que consigna el Código de Trabajo respecto al contrato, por tanto se deduce que la relación laboral es aquel nexo que nace entre el individuo (patrono) que solicita los servicios de otro (trabajador) a cambio de una remuneración económica mensual obligatoria.

Para que pueda existir una auténtica relación laboral es imprescindible la existencia de estas dos figuras, la persona que contrata que puede ser individual o jurídica, y el trabajador, ambos sujetos a derechos y obligaciones que nacen del vínculo laboral.

A continuación se presenta un breve desglose de ambas figuras:

- Patrono: Este individuo que solicita los servicios, es definido por el Código de Trabajo como “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” ¹⁴

¹⁴ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

Dentro de este contrato bilateral de voluntades, el autor Fernández Molina expresa que el Patrono debe cumplir como empleador con tres tipos de obligaciones, las cuales atendiendo a la doctrina son:

- Por su Contenido: Según lo consideran algunos tratadistas de derecho laboral, en virtud del contenido, las obligaciones del patrono se dividen a su vez en dos grupos:
- De tipo no patrimonial y ético, aunque no se encuentran perfectamente definidas por la doctrina, el autor Fernández Molina indica que se pueden desglosar como:
 - A. Respeto por la dignidad humana del trabajador,
 - B. Deber de higiene, seguridad y protección de los empleados,
 - C. Deber de ocupación efectiva,
 - D. Deberes de tipo administrativos,
 - E. Deberes adicionales como la capacitación y preferencia.

- Obligaciones de tipo patrimonial, las cuales se encuentran directamente vinculadas con la obligación dineraria o en especie.

- Obligaciones en atención al origen: Esta clasificación se divide a su vez en:
 - a. Legales: Es decir aquellas que se derivan y se encuentran establecidas por la legislación laboral vigente del país.

 - b. Contractuales: Que nacen como producto de una negociación entre el patrono y el trabajador.

- Obligaciones en atención al beneficiario o acreedor: Se pueden categorizar de la siguiente forma:
 - a. De tipo directo frente al trabajador,
 - b. Directas frente al trabajador de forma colectiva,
 - c. Frente a asociaciones laborales,
 - d. Frente a autoridades administrativas.

Es de vital importancia tomar en cuenta que además de las obligaciones de tipo doctrinarias que se establecen para los patronos, la legislación guatemalteca vigente, contenida en el Código de Trabajo, indica que los patronos tienen como obligaciones, según el artículo 61:

- enviar informe anual a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con lo relativo a concepto de salarios, jornadas, prestaciones y datos de los trabajadores.

- Preferir a la mano de obra nacional

- Guardar a los trabajadores la consideración debida y abstenerse de maltrato de cualquier tipo
- Proporcionar las herramientas de trabajo necesarias.

- Proporcionar un lugar seguro para la guarda de las herramientas de trabajo.

- Permitir inspección y vigilancia por parte de las entidades laborales.

- Pagar al trabajador el salario correspondiente cuando se encuentre incapacitado para laborar por culpa del patrono.

- Procurar la alfabetización.

- Mantener el número necesario de sillas para el descanso de los trabajadores.

- Proporcionar vivienda a los trabajadores campesinos.

- Conceder licencia con goce de sueldo en las circunstancias especialmente previstas por el código.

Por otra parte el mismo código indica que según el artículo 62 se prohíbe expresamente a los patronos.

- Obligar a los trabajadores para que consuman o compren un producto determinado.
- Exigir o aceptar gratificación en dinero u otra forma de compensación a cambio de ser admitidos en un determinado puesto de trabajo.
- Obligar a los trabajadores para que formen parte de un sindicato o grupo, o a que se retiren de ellos.
- Influir en los criterios religiosos o políticos del trabajador.
- Retener objetos o herramientas como garantía o a título de indemnización.
- Colectas o suscripciones que no sean previstas por la ley.
- Dirigir o permitir que se dirijan o ejecuten labores en estados de embriaguez.
- Cualquier acto restrinja los derechos del trabajador.

Es de hacer notar que la legislación de Guatemala no se manifiesta sobre derechos que el empleador pueda tener, ante esto el autor Fernández Molina indica que todo patrono tiene como derecho:

- Libre elección de sus trabajadores.
- Derecho a adquirir el producto del trabajo.
- Facultad de mando.

- Potestad disciplinaria, misma que hace directa referencia a las sanciones, que pueden ser leves, graves y muy graves.

En contraposición dentro de este vínculo laboral se encuentra la segunda figura:

Trabajador: Individuo que según el Código de Trabajo es definido como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”¹⁵

Este individuo al momento de iniciar su relación laboral su principal obligación patrimonial es la prestar sus servicios en una forma diligente y siempre en concordancia con lo que ha convenido con su empleador.

El Código de trabajo en el artículo 63 establece que son obligaciones del trabajador las siguientes:

- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o bien sea de quien ejerza su representación, a cuya autoridad queda el empleado supeditado.
- Efectuar sus labores con eficiencia, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que ambas partes pactaron.
- Devolver al patrono los materiales que no hayan sido usados, y conservar en buen estado las herramientas que se le hayan proveído para su labor.
- Dirigirse con buenas costumbre durante el desempeño de su trabajo.
- Prestar el auxilio necesario en caso de emergencia o siniestro, o cualquier tipo de riesgo inminente que pueda surgir, tanto para otros trabajadores o para los intereses del patrono.
- Someterse a reconocimiento médico cuando lo solicite el patrono o sea necesario.

¹⁵ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

- Evitar la divulgación de cualquier tipo de secreto técnico, comercial, de producción o elaboración.
- Observar las medidas preventivas necesarias para su propia seguridad y del demás personal.
- Desocupar la vivienda que se le haya provisto una vez terminada la relación laboral.

Por otra parte el código a efectos de observar la igualdad entre las partes, indica en el artículo 64 como prohibiciones para los empleados:

- Abandono de labores sin causa justificada.
- Realizar dentro del lugar de trabajo y en horas laborales propaganda política.
- contraria a las instituciones democráticas previstas por la Constitución.
- Trabajar bajo los efectos de alcohol, drogas u otros estupefacientes.
- Utilizar las herramientas que se le hayan proporcionado para otros objetivos que no sean los del trabajo.
- Portar armas dentro de las horas laborales a excepción de los individuos autorizados y facultados para labores de seguridad.
- Ejecutar cualquier hecho que vaya en contra de las normas laborales, o cualquier acto de sabotaje a la empresa para la que trabaja.

1.7 Estabilidad Laboral

Dentro del presente análisis se hace indispensable traer a colación el concepto de estabilidad laboral, ya que se puede decir que por una parte es una forma de tutelar los derechos del trabajador, y en otra es lo primero que se ve afectado con la forma y términos en que se pacta el contrato de trabajo.

Por tanto, la estabilidad laboral, según el autor Guillermo Cabanellas, es “El derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto definitivamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias” ¹⁶

La estabilidad laboral es importante para el trabajador ya que con ello se garantizan al trabajador un medio para satisfacer sus necesidades humanas y familiares elementales, la materialización de esa obligación social para todos los habitantes.

Otro concepto relevante es el que presenta la Licenciada Marcia Medina, quien indica en su tesis de grado “La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional” ¹⁷

La estabilidad laboral, desde un punto de vista doctrinario, se puede clasificar de la siguiente forma:

¹⁶ Cabanellas Guillermo Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Ameba, Editorial Heliastasa, Buenos Aires, Trigésimo Cuarta Edición, 2004

¹⁷ Medina Arita Marcia Verónica, Los Diversos tipos de contratos laborales y efectos sociales, micro y macro económicos que causan al momento de su terminación. Tesis de Grado de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.

- Estabilidad absoluta: Jorge Rendón Vásquez la define indica que “hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa” ¹⁸
- Estabilidad relativa: Mario de la Cueva indica que “en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que de ser probada, mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación del trabajo con un voto unilateral a cambio de la indemnización” ¹⁹

Dentro de la legislación de Guatemala, en las estipulaciones que impone el Código de Trabajo en relación a la duración de los contratos de trabajo. Este código en el artículo 25 indica que los contratos conforme a su duración pueden ser:

- Indefinidos
- plazo fijo, es decir cuando el mismo indica la fecha de culminación de la relación laboral
- Por obra determinada

Cabe señalar que en protección de la estabilidad de los trabajadores, el artículo 26 del Código de Trabajo Vigente preceptúa: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas

¹⁸ Rendón Vásquez, Jorge. Derecho del trabajo individual en la actividad privada, Perú, Editorial Edial 1999

¹⁹ De la Cueva Mario. El Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México Distrito Federal, 2001

actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”²⁰

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

Se puede afirmar que el contrato indefinido es considerado como mayormente idóneo, tanto por tratadistas del derecho laboral, como por la propia legislación, ya que obedece al principio de tutelar los derechos del trabajador, ya que este principio se ve plenamente materializado al momento de garantizar estabilidad laboral del empleado dentro de una empresa, y no en aquellas donde se debe efectuar una renovación de contrato a cada cierto tiempo, como una forma de evasión económica de responsabilidades.

Algo de vital importancia es observar que muchos patronos que optan por dicha disposición lo hacen a efecto de mantener en bajo sus pasivos laborales, así como evitar otro tipo de gastos como la jubilación, hasta cierto punto una estrategia con fines económicos y nunca pensados en favorecer o ayudar a la clase trabajadora, en especial a personas que sirven lealmente y por toda una vida a una empresa.

1.8 El Contrato a Plazo Fijo

Actualmente en la legislación de Guatemala se carece de normativa más específica que regule la contratación a plazo fijo en el medio laboral, hecho que lamentablemente ha generado tres puntos de conflicto:

a. Inestabilidad laboral por periodos cortos para la renovación del contrato (un año o menos).

²⁰ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

- b. Estrategias empresariales para liquidación de pasivo laboral a efectos de desproveer al trabajador de la indemnización que legítimamente le corresponde en los términos que la legislación establece.
- c. Al momento de existir rescisión de contrato existe laguna de ley en cuanto al tiempo restante para el cumplimiento del contrato, pues únicamente se busca el pago por el tiempo ya laborado, ya que se deja en el total olvido la acción de incumplimiento de una de las partes y los daños que esto pueda generar, bien sea por incumplimiento del patrono o por deserción del trabajador.

Por su parte, en lo ínfimo que el Código de Trabajo Vigente establece respecto al Contrato a Plazo Fijo, el artículo 25 que se tendrá contrato a plazo fijo “cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra”²¹

En base a la definición anterior no es difícil notar que el concepto no es propiamente claro, y que la figura que se utiliza en la práctica no corresponde a esta definición.

Actualmente en el medio laboral el contrato a plazo fijo suele ser utilizado en especial para ciertos cargos de alta jerarquía o con características especiales, mismo que es renovado por lo general a cada año para dar continuidad a sus funciones.

Comúnmente las empresas han optado por contratar al personal por un lapso aproximado de un año, al final del cual le hacen efectivo el pago de su indemnización correspondiente, con lo que dan por terminada la relación laboral.

Mientras que otras empresas efectúan la renovación de contrato cada vez que el mismo ha caducado, hecho que en la práctica redundo en un hecho contradictorio, pues la

²¹ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

continua renovación de un contrato a plazo fijo se puede afirmar convierte a la relación laboral en algo indefinido.

En otros casos los empleadores que contratan para plazos mayores a un año, y se genera algún inconveniente, no se presta atención alguna, y no existe normativa para subsanar los daños que pueda sufrir bien sea el empleador porque ha invertido en capacitación, tiempo y otros que le han causado un gasto, en contraparte existe una pequeña normativa respecto al daño patrimonial del empleado al perder su empleo antes de la fecha establecida, misma que es proporcionalmente inadecuada.

En pocas palabras el contrato a plazo fijo se caracteriza únicamente por contar con una fecha de expiración que queda sujeta a criterio del patrono.

Por tanto sin lugar a dudas se puede concluir que la existencia de un contrato a plazo fijo no es la enfermedad, sino el fraude y simulación que actualmente se suscita en el plano de la vida práctica, gracias a la falta de normativa ideal que regule su función laboral, hecho que contraviene en su totalidad el deber tutelar que la propia Constitución ha otorgado a las leyes de trabajo.

En un sentido positivo la normativa laboral creó el contrato de trabajo como una forma de protección y formalización de la relación laboral, en el cual se plasmadas las obligaciones y derechos de ambas partes (patrono y trabajador), así mismo su voluntad y consentimiento para aceptar los términos de la contratación. Sin embargo, ese mismo contrato que debería ser un elemento protector para el trabajador contra la explotación, las arbitrariedades, y la desigualdad ante el patrono, o por su parte para proteger a los empleadores de malos trabajadores que han llegado a causar incluso danos a sus intereses, en muchas ocasiones se puede catalogar como un fraude y una farsa ante la ley y la propia moral.

El autor Alejandro Argueta en su libro el Disfraz Laboral argumentó respecto al contrato de trabajo que su principal problema es que lo cataloga como "Fraude, engaño,

falsedad, encubrimiento, truco, farsa, deformación. Todas estas palabras pueden utilizarse para calificar al problema de la simulación de la relación o del contrato de trabajo. Pero la expresión más apropiada es la de: Disfraz”²²

Aunque pueda parecer extremo denominar fraude o disfraz de intereses tergiversados, incluso de la mala fe de muchos contratantes, no se puede decir que es un caso aislado, sino la triste realidad laboral de la población de Guatemala; una parte debida a las argucias del patrono al momento de realizar la contratación, siempre con el objetivo de eludir responsabilidades, y otra parte como consecuencia del poco o nulo conocimiento que los trabajadores tienen de sus derechos mínimos.

Algunos de los disfraces laborales más comunes que actualmente se pueden denotar en la práctica, sin normativa específica que proteja a las partes, o la distorsión de los conceptos que ya existen, se pueden mencionar:

- Simulación de contrato laboral como uno de naturaleza civil, cuyo único objetivo es el que el trabajador crea no tiene derechos laborales, tales como las prestaciones mínimas, y desligarse de obligaciones por motivo de Despido.
- Elaboración de contratos laborales a plazo fijo que son renovados a cada cierto plazo, y se indemniza al trabajador, hecho que va en detrimento total de los derechos laborales, se vulnera el alma de la indemnización, y la estabilidad como principio fundamental del derecho laboral.
- Uso de finiquitos y facturas como medio para que el trabajador, incluso profesionales renuncien a sus derechos laborales

Por último, es importante destacar respecto al contrato a plazo fijo, que actualmente ha sido un instrumento que ha caído en uso indebido y dañino especialmente para los trabajadores, ya que por su parte los empleadores lo utilizan como una forma de faltar a

²² Argueta Alejandro, El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala, Guatemala 2008

sus obligaciones como patronos, por ejemplo eludir el pago de prestaciones, y especialmente indemnización al momento cesar la relación laboral.

A razón de la casi nula regulación del contrato a plazo fijo dentro de la legislación de Guatemala, y que esto solamente se ha prestado para utilización indebida, se considera que el derecho laboral y el legislador deben poner en consideración dos alternativas, bien sea la de erradicar esta figura completamente del plano práctico y legal, o normarlo de forma efectiva e idónea, ya que solamente así podría cumplirse el principio de tutelar los derechos del trabajador, así como brindar igualdad de derechos y obligaciones al patrono.

CAPÍTULO II

LA RESCISIÓN DE CONTRATO

2.1 Concepto

Antes de introducirse al tema de una rescisión de contrato de forma concreta en el plano laboral, se debe traer a colación un concepto más generalizado de rescisión de contrato, establecido por la ley civil, misma que se encuentra plasmado en el Código Civil y que versa de la siguiente forma:

- “Artículo 1579 Los contratos válidamente celebrados pendientes de cumplimiento, pueden rescindirse por mutuo consentimiento o por declaración judicial en los casos que establece este Código”²³

Por aparte, es de hacer notar que si bien es cierto, en la práctica común los términos de rescisión y terminación se utilizan prácticamente como sinónimos es oportuno establecer las diferencias entre estos conceptos.

Por una parte se tiene el término rescisión que el tratadista mexicano Mario de la Cueva define como “disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones”²⁴

Del concepto anterior se puede deducir que la rescisión es un término que debe ser aplicado de forma adecuada a un contrato de trabajo escrito y con plazo determinado a causa de que alguna de las partes incumplió con algo ya establecido en dicho acuerdo de voluntades.

Sin embargo, es lamentable que en la legislación laboral vigente no existen claras y concretas delimitaciones al concepto del contrato a plazo fijo, y así como el contrato por

²³ Código Civil, Decreto Número 106, Guatemala 1963

²⁴ De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª Edición, Editorial Porrúa, México, Distrito Federal 1999

sí mismo es causa de simulaciones, o incluso confusión en su forma de aplicación, la rescisión o incumplimiento no son términos contemplados en dicha normativa, por ende la misma solamente se limita a delimitar la finalización de la relación de trabajo de forma indistinta al tipo de contratación.

Según el tratadista de la Cueva, la rescisión debe cumplir con algunas características que considera fundamentales:

- Que sea un acto de tipo unilateral, es decir disposición de solamente una de las partes.
- Es un acto potestativo generado en una causal que faculta al afectado ejercer el derecho de rescindir o no el contrato de trabajo
- Un acto formal, ya que se debe dar aviso con la fecha y motivos que originaron la rescisión.

Por último el mismo autor indica sobre el concepto de terminación “Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”²⁵

Mientras tanto, Guillermo Cabanellas indica “Lo 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 que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupadas dentro de un concepto genérico cual sería el de la terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido. Más aún se intenta contraponer los términos extinción y

²⁵ De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª Edición, Editorial Porrúa, México, Distrito Federal 1999

terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral”²⁶

Por su parte el escritor Luís Fernández Molina indica que al momento de terminarse un contrato de trabajo surgen los siguientes efectos colaterales:

Para el empleador o la empresa, se pierda la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso, implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

- El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa) así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.
- Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social)”²⁷

Por último, al tener en consideración que en la legislación laboral actual no existe ninguna diferenciación respecto a terminación y rescisión del contrato, es oportuno mencionar que sobre este concepto el artículo 76 preceptúa:

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra

²⁶ Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliastasa, Treinta Edición 2000

²⁷ Fernández Molina Luís, Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala 2006

lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”²⁸

2.2 Finalización de la Relación Laboral por Disposición del Patrono

Al momento de hacer referencia a la finalización de la relación laboral, el concepto que manifiesta el Código de Trabajo, y lo que informa la doctrina, se desprende el elemento indispensable, que es la voluntad de alguna de las dos partes para poner fin al vínculo de trabajo, o que sobrevengán causas ajenas a cualquiera de las dos partes.

Por ende, en el presente apartado se dará inicio en atención a la voluntad del patrono, ya que ciertamente es la más común, en otras palabras el despido. El despido se puede definir en pocas palabras como la terminación de la relación laboral por voluntad del empleador, mismo que puede ser de forma justificada.

Ante esto el Código de trabajo en el artículo 77 indica que se tendrán como causas justas y lícitas que otorgan al empleador la facultad para dar por finalizado el contrato de trabajo con el empleado sin que eso implique una responsabilidad para el patrono:

Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia, o a vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores;
- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda la injuria, a la calumnia, o las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que

dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- Cuando el trabajador revele los secretos a que alude inciso g. del artículo 63;
- cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe realizar al momento de reanudarse las labores, en caso de no haberlo efectuado con anterioridad;
- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- Cuando el Trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;
- Cuando el trabajador incurra en otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”²⁹

Por último es de hacer notar, que el trabajador incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo anteriormente citado generan el concepto que actualmente se conoce en la doctrina y en la práctica como despido directo justificado, cual tal como se indicó no genera ninguna responsabilidad para el empleador.

2.3 Finalización de la Relación Laboral por Voluntad del Trabajador

De la misma forma en que el Patrono puede dar por finalizado su nexos laboral con el empleado, éste también puede darlo por terminado en cuatro circunstancias que establece tratadista Luís Fernández Molina:

- Renuncia: Se genera cuando el trabajador por algún motivo personal, y que por lo general no obedece a un descontento laboral, si no a otras causales, decide renunciar a su puesto de trabajo. Ante esto la legislación vigente también se pronuncia en el artículo 83 de la siguiente forma:

“El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

²⁹ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos;”³⁰

De este artículo citado se desprenden dos elementos legales sumamente importantes:

- La finalización de la relación laboral por voluntad del trabajador no genera ninguna responsabilidad para el patrono, aunque este punto es altamente discutido por distintos tratadistas, ya que afirman la indemnización debería ser un derecho universal sin importar la forma de terminar el contrato de trabajo, como una forma de conservar el principio tutelar al trabajador.

- El artículo solamente hace referencia a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, lo cual genera una laguna legal respecto a los contratos a tiempo determinado o plazo fijo, ya que ni la ley ni la doctrina manifiestan nada respecto a esa rescisión de contrato, si la misma puede ser considerada como un incumplimiento o si este hecho puede generar algún tipo de derecho al patrono como afectado ante la renuncia del empleado.

- La segunda forma es la conocida como despido indirecto, mismo que en otras palabras se puede decir que es cuando el patrono ha provocado algún hecho o causa que permitan al trabajador dar por finalizado el vínculo laboral, con la excepción de que este tipo de terminación si genera responsabilidades para el patrono.

Ante esto el artículo 79 del Código de Trabajo expone:

“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

³⁰ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador;
- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles y armonía para el incumplimiento del contrato;
- Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumple con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones establezcan;
- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre,
- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin

embargo, en caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interés en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece o manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido;

- Cuando el ascenso aumento de salario lo hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrón tampoco incurre en responsabilidades al volver al trabajador a sus condiciones originales;
- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le impongan el contrato”³¹

Se hace notar que la regla que contiene el artículo 77, las causales que facultan al patrono para terminar la relación laboral sin que se incurra en responsabilidad, también puede ser aplicada a los trabajadores.

- Abandono de labores: Este tipo de culminación, sucede cuando el trabajador simplemente deja de presentarse a sus labores, sin una justificación, permiso o aviso previo. Es de hacer notar que ante un abandono de labores, el trabajador solamente puede dar un aviso a la Inspección de Trabajo y Previsión Social que corresponda, de lo cual en el mejor de los casos solamente obtendrá como beneficio que no incurra en ninguna responsabilidad.

Si bien es cierto, que el abandono de labores acarrea un daño al patrono y una pérdida, la mayor laguna de ley, donde de igual forma se encuentra también desprotegido el empleador, es si este abandono sucede en un contrato a plazo fijo, y no existe ninguna normativa o procedimiento específico para retribuir al patrono por los daños que pueda haber sufrido en su patrimonio y buen desempeño laboral de su empresa.

- No reintegración al trabajo después de una suspensión: Se estima en la doctrina como una variante al abandono de labores, sin embargo se aplica mayormente a los casos colectivos después de una huelga o paro.

³¹ Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

2.4 Finalización por Otras Causas

Aunque en su mayoría los contratos de trabajo son finalizados por alguna forma de voluntad de cualquiera de las dos partes que convergen en la relación laboral, la doctrina estima que existen otras causales:

- Fallecimiento del Trabajador: El deceso del trabajador es una forma de finalización que no exime al patrono de ciertas obligaciones, mismas que se contienen tanto en el artículo 85 del Código de Trabajo, y el artículo 102 de la Constitución Política de la República, donde claramente se establece que todo lo relativo a indemnización y prestaciones serán obligaciones del patrono, y las mismas serán pagadas a su conviviente y/o demás dependientes económicos del trabajador fallecido.
- Fallecimiento del Patrono: Esta causal solamente será aplicable cuando el empleador es una persona individual, tal como se indica en el artículo 85, inciso “b”, donde se entenderá que es causa de finalización del contrato de trabajo aspectos como la fuerza mayor, insolvencia, quiebra, incapacidad, o muerte del patrono. Cabe señalar que dentro del mismo artículo, se indica que en caso de litigio serán los Tribunales de Trabajo y Previsión Social o la Inspección General de Trabajo, quienes deberán graduar de forma discrecional las obligaciones de la empresa por el concepto de despido.
- Cierre o compra venta de la empresa: En cierta manera la doctrina informa que el cambio o sustitución del patrono no debe ser motivo para afectar las relaciones laborales; por otra parte el cierre de la misma tampoco exime a los patronos de su responsabilidad a los trabajadores.
- Vencimiento del plazo: Este concepto es el aplicado a los casos de contrato a plazo fijo donde se dice que la otra parte ya cuenta con pleno conocimiento de la fecha en que su contrato finalizará, además algunos tratadistas indican que la finalización no implica una forzosa nueva contratación del trabajador.

Sin embargo esto no es causal para que el patrono no haga efectivo el pago de las prestaciones pertinentes, ya que las mismas son irrenunciables por mandato constitucional.

Se hace notar, que no es lo mismo el vencimiento de un plazo de contrato (un año, dos años, etc.) al caso de obra determinada, donde se establece el cumplimiento de un trabajo determinado (construcción de una casa, o la elaboración de una cosa determinada) que si bien es cierto puede ser complementado dentro del contrato con un acuerdo donde la obra no puede exceder de un lapso de tiempo razonable para su cumplimiento.

En conclusión del presente capítulo se puede deducir que lamentablemente no existe normativa clara y concreta para regular los contratos a plazo fijo en cuanto a su finalización, ya que si bien es cierto es un alto porcentaje de trabajadores quienes normalmente salen afectados por finalización de cualquier tipo, se desprotege totalmente a la figura del patrono, hecho que puede ser catalogado en cierta forma como inconstitucional, violatorio al principio de igualdad, por no existir regulación que también ampare los derechos patrimoniales del empleador.

COMENTARIO:

1. El Derecho de Trabajo es eminentemente tutelar de la parte más débil en la relación contractual, y que siempre lo será el trabajador,
2. Si en los contratos a plazo fijo quedan desprotegidos los derechos de los patronos, porque éstos siguen simulando contratos de trabajo a plazo fijo cuando en realidad deben ser a plazo indefinido o indeterminado.

CAPÍTULO III

PRESTACIONES, DAÑOS Y PERJUICIOS

A lo largo de la historia del derecho laboral se ha perseguido como principal objetivo beneficiar a la clase trabajadora tanto como sea posible, evitar la explotación, la esclavitud a través de trabajo forzado, por ende desde que este derecho tuvo su génesis ha tratado de evolucionar de forma positiva en pro de los trabajadores, con el fin de implementar más y mejores condiciones para que presten sus servicios, sin distinción de profesión u oficio.

Por esta razón, el derecho laboral ha considerado que el trabajador no solamente debe percibir un sueldo mensual en compensación por sus servicios físicos o intelectuales para un patrono, sino que también otros beneficios a lo largo de su relación laboral, asimismo ha implementado mecanismos de protección para el momento en que el vínculo entre patrono y trabajador finaliza, especialmente por causas injustificadas.

Se debe tener en cuenta que la implementación de estos beneficios adicionales al salario mensual, y compensación por finalización de la relación laboral son producto de esos principios que inspiran al derecho laboral, como parte de la estabilidad y ese derecho que el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece como Derecho al Trabajo, el cual indica “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social”³²

Este precepto constitucional se traduce en los rubros que se conocen en derecho laboral como prestaciones, daños y perjuicios, los cuales se desglosan a continuación:

³² Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Guatemala 2008

3.1 Aguinaldo

El autor Luís Fernández Molina manifiesta que el Aguinaldo es conocido dentro del ámbito laboral como un sueldo anual complementario, ya que es un pago que es parte del salario que el empleador se encuentra obligado a proporcionar al trabajador al final de cada año, incluso afirma que no es más que una parte del mismo sueldo que el patrono reserva a favor de su trabajador.

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala indica en el artículo 102, literal j respecto a esta prestación: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará la forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado”³³

- Es de hacer notar que en cuanto a esta prestación existe el Decreto 76-78, el cual entre sus principales disposiciones se destacan.
- El pago del aguinaldo debe ser correspondiente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, el mismo no se debe sujetar a otro tipo de cálculos o porcentajes.
- La forma de computar el pago del aguinaldo para todos los trabajadores, sin distingo, es iniciado el día 01 de diciembre para culminar el día 30 de noviembre del siguiente año.

³³ Fernández Molina Luís, Derecho Laboral Guatemalteco, Tercera Edición, Editorial Óscar de León Palacios, Guatemala 2006

- En dado caso la relación laboral se tuviera por finalizada antes del día treinta de noviembre, no exime al empleador de efectuar el pago del aguinaldo, simplemente se deberá efectuar de forma proporcional.
- El monto sobre el cual se debe hacer efectivo sin ningún tipo de descuento por impuestos u otros que sean aplicables al salario.
- El aguinaldo debe ser computado como una parte del promedio que sirve de base para efectuar el cálculo de la indemnización del trabajador, caso contrario será tomado como incompleto.
- Por el único motivo que se podrá dispensar al patrono de no efectuar el pago de esta prestación a sus trabajadores será porque el empleador demuestre ante las autoridades correspondientes que la empresa se encuentra en quiebra económica, sin embargo al tener en consideración que se debe tutelar al trabajador y que se le considera a la prestación como parte del salario, por tanto dicha disposición no debería ser aplicable.
- Se prohíbe rotundamente a los patronos sustituir esta prestación por otra de cualquier especie.

Por aparte, respecto a la prestación del Aguinaldo, es oportuno mencionar, que en atención al propósito del presente estudio, en el cual se busca determinar si procede el reclamo de prestaciones ante una rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, de forma concreta por el tiempo que reste entre la fecha de culminación de la relación laboral y la fecha en que se había fijado por mutuo acuerdo entre las partes, se puede deducir:

- En atención a lo que dispone la legislación laboral vigente, y lo preceptuado en la propia constitución, el pago del Aguinaldo es de conformidad a tiempo laborado.

- En caso de finalización de la relación laboral solamente se hace referencia a que el cómputo de tiempo se deberá realizar en razón proporcional igualmente por tiempo laborado.
- De ser declarado como procedente el pago de esta prestación por un tiempo que el trabajador no ha laborado se podría incluso aducir que la propia legislación ha incurrido en un campo de contradicción a la normativa, con emitir un fallo que se puede refutar como inconstitucional y desfavorable al patrono, que si bien es cierto es la parte fuerte de la relación laboral, no demerita su derecho a la igualdad ante la normativa.
- Por otra parte, si se basa el análisis al plano exclusivo del trabajador, tenemos el principio de tutelaridad, y la propia normativa constitucional que manifiesta que la legislación laboral debe obedecer a este principio; por otro lado se debe contemplar el hecho de que este Aguinaldo forma parte del sueldo del empleado, por tanto si el contrato de trabajo a plazo fijo es rescindido por voluntad del patrono y fundado en causas injustificadas, debería ser procedente el pago de este aguinaldo de forma proporcional al tiempo que el empleado dejó de percibir sus ganancias lícitas.
- ¿Qué se puede entonces concluir? La necesidad de normar esta ausencia legislativa en casos concretos como el contrato a plazo fijo, con disposiciones que protejan a ambas partes de la relación laboral y que a su vez obedezcan a una estructura justa en la aplicación de principios.

3.2 Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

Esta prestación es conocida popularmente como el Bono 14, sin embargo esta denominación no es legal y se menciona aquí como una mera referencia esta es pagada por los patronos durante la primera quincena del mes de julio de cada año, algunos tratadistas laborales han manifestado que esta prestación no es más que un

premio de consolación a los empleados por el año completo que han prestado sus servicios dentro de la empresa.

Es de hacer notar que esta bonificación no se encuentra contemplada dentro de las disposiciones del artículo 102 de la Constitución Política de la República, sin embargo es tomada como una prestación mínima indispensable e irrenunciable para los trabajadores.

Esta prestación es creada mediante el Decreto 42-92, con el objetivo de garantizar mejores condiciones de vida para los trabajadores, tanto en un aspecto económico como social, por lo que se dispuso efectuar una remuneración anual y adicional a los sueldos.

De este Decreto se desprenden:

- Prestación de carácter obligatorio, tanto para el sector privado, como para el sector público, y la misma debe ser equivalente a un salario ordinario completo.

- La bonificación pagada deberá ser equivalente en un ciento por ciento al salario devengado por el empleado, para todos aquellos que hayan laborado durante un año ininterrumpido, en caso de que la relación laboral sea menor a ese plazo se deberá calcular de una forma proporcional.

- Se deberá hacer efectivo el pago de esta prestación durante la primera quincena del mes de julio de cada año. El artículo 4º del Decreto 42-92 hace referencia a la indemnización por tiempo servido del artículo 82 del Código de Trabajo, y manifiesta que para el cálculo de dicha indemnización se deberá tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses.

- El monto de la bonificación anual no se deberá tomar en cuenta para establecer el valor del aguinaldo anual.
- Lo establecido por el decreto 76-78 será aplicado a esta bonificación de forma supletoria según sea requerido.

De todo lo anterior, se puede desprender la misma conclusión manifestada en el apartado correspondiente al Aguinaldo, ya que en esta prestación, no existe ninguna normativa que indique qué hacer en casos concretos como el contrato a plazo fijo, solamente se limita a establecer como un predicamento obligatorio por el tiempo laborado, y que esta prestación es instituida por como un sueldo extra durante el año, no como parte del mismo, aunque manifiesta que las disposiciones aplicadas al Aguinaldo pueden ser aplicables a esta prestación, por ende se puede afirmar que en un caso concreto de rescisión de contrato de trabajo el juzgador se encontraría ante la disyuntiva de criterio, tanto de dar un fallo que proteja los derechos del trabajador por haberse dado por rescindido su contrato antes del plazo establecido a voluntad del patrono y por causas injustificadas, fallo que se podría atacar de inconstitucional, o bien desobedecer el mandato de tutelaridad en pro del empleado que ha sido vulnerado en sus derechos.

Por tanto, nuevamente se deduce la urgencia y necesidad de modificación a esta normativa, donde se establezcan criterios concretos para el contrato de trabajo a plazo fijo, donde se pueda deducir la procedencia de esta prestación por el tiempo no laborado, siempre sujeto a la forma en que el contrato sea rescindido. La ley laboral vigente establece que esta prestación es obligatoria para todo patrono, sin exclusión de los empleadores que realicen contratos de trabajo a plazo fijo.

3.3 Bonificación Incentivo Sector Privado

Esta Bonificación es creada mediante el Decreto 78-89, se puede decir a secas que la misma tuvo por objetivo incrementar los salarios de los trabajadores del sector privado, y con ello ofrecer un estímulo de su producción.

Tal como lo indica el artículo 2 de este decreto “La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo del séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA E INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas”³⁴

El monto de este pago, que actualmente es considerado como una prestación más obligatoria, se fija en el artículo 7 de dicho decreto, mismo que se reformó por el Decreto 37-2001, al imponerse la cantidad de doscientos cincuenta quetzales como el nuevo monto de la bonificación incentivo.

Sobre esta bonificación es importante hacer notar:

- No se contempla dentro de los derechos laborales mínimos del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo el artículo 4 del Decreto 78-89 preceptúa que las autoridades de Trabajo deberán velar por el estricto cumplimiento de esta ley y se impondrán sanciones por motivos de incumplimiento patronal, por tanto se deduce la obligatoriedad de la misma.
- La legislación vigente no establece que esta bonificación tenga un carácter de prestación propiamente dicho.
- No forma parte del salario, es algo adicional

³⁴ Decreto 78-89, Congreso de la República de Guatemala 1989

- No establece un predicamento de tiempo laborado.
- En los casos concretos de contrato a plazo fijo no se encuentra normada la procedencia o improcedencia de computar el tiempo que se dejó de laborar entre la fecha de culminación y la fecha establecida por el contrato.

Por ende, ante esto, nuevamente surge el cuestionamiento ¿Qué criterio puede aplicar un juzgador ante esta ausencia de legislación en casos de rescisión de contrato a plazo fijo? ¿Debe anteponer los principios de tutelaridad al trabajador con la emisión de un fallo favorable para el empleado que ha sido vulnerado con dicha rescisión, aún a riesgo de que sea contradictorio y hasta inconstitucional? ¿Deberá inclinarse por la igualdad de derechos y amparar al patrono? Disyuntiva que cuenta con mismo denominador, donde no es importante la forma de contratación, sino las causas de finalización, punto de partida para determinar la inclinación de la balanza con los derechos laborales.

¿Hasta qué punto se debe proteger al trabajador? ¿En qué parte del proceso se comienzan a vulnerar los derechos del patrono? Sin duda la reforma laboral, se hace urgente e imperativa.

3.4 Vacaciones

En primer lugar se debe tener claro que esta no se trata de una prestación de pago, sino de goce, ya que no consiste en un pago de dinero que el patrono deba efectuar al trabajador en forma compensatoria por cierto periodo de tiempo que ha prestado sus servicios a la empresa, sino más bien es la obligación que tiene el empleador a que su trabajador descanse por cierto lapso de días de sus actividades laborales, sin que ese cese de labores implique una pérdida en su salario habitual. La Organización Internacional del Trabajo ha indicado “Por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador

ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continua percibiendo su remuneración”³⁵

Por su parte la Constitución Política de la República, en el artículo 102, literal i, ha establecido “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho de forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo”³⁶

El escritor Fernández Molina indica que el goce del periodo vacacional debe contener las siguientes implicaciones:

- Un descanso obligado para el trabajador, con el cual debe reponerse física y mentalmente, cambiar de ambiente a fin de comenzar un nuevo periodo laboral incentivado.
- Lapso de tiempo remunerado, es decir que el periodo que se concede al trabajador como una recompensa por su servicio durante el año completo, no implica que se dará una disminución en su salario ordinario.
- Duración del periodo vacacional, este lapso de tiempo se encuentra marcado por un factor trascendental, que es la antigüedad del trabajador dentro de la empresa, sin embargo a razón del principio de igualdad la legislación vigente consideró estandarizar este periodo a quince días por cada año laborado, según lo dispone el acuerdo 64-92, mismo que solamente podrá ser proporcionado en caso de que el trabajador tenga un tiempo inferior a un año dentro de la empresa.

³⁵ Fernández Molina Luís, Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Óscar de León Palacios, Sexta Edición, Guatemala 2006

³⁶ Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Guatemala 2008

Por aparte es oportuno resaltar que si bien es cierto esta es una prestación de disfrute, sin embargo encuentra una excepción, cuando la relación laboral termina, ante lo cual la ley dispone que en dichos casos el tiempo vacacional deberá ser compensado en dinero.

Ahora bien, de forma concreta ante un caso de rescisión de contrato, específicamente a plazo fijo, se presentan las siguientes indagatorias:

- El periodo vacacional obedece al predicamento de un tiempo laborado con anterioridad a forma de compensación.
- La legislación establece que una vez adquirido este derecho y si la relación se termina antes se deberá pagar al trabajador lo correspondiente al tiempo vacacional en forma efectiva.
- Por tanto en una rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, en otras palabras un pacto mutuo de voluntades con una fecha específica de caducidad, y que es finalizado antes de tiempo, las vacaciones podrían ser consideradas como un derecho ya adquirido para el trabajador, por tanto el tiempo que el empleado no sea beneficiado debería ser compensado económicamente.
- Nuevamente aparece la disyuntiva ante la prerrogativa de un tiempo laborado y el incumplimiento de un contrato lícito, así como el criterio de aplicación que el juzgador deba utilizar al momento de impartir justicia, tutelar excesivamente al trabajador a punto de una sentencia inconstitucional, o inclinarse por la protección al empleador, que si bien es cierto se trata de quien mayormente actúa hasta de mala fe, en otras ocasiones es la víctima de graves transgresiones dentro de los procesos laborales.
- Finalmente, se deduce la misma conclusión que hasta el momento se ha deducido de todas las prestaciones actuales, el contrato a plazo fijo es una trasgresión a los derechos de ambas partes, por tanto, si no se implementa una legislación adecuada

y justa, es una figura que tanto en la práctica, como en la normativa debería ser derogada.

3.5 Implicaciones por Finalización de la Relación Laboral

La finalización del vínculo laboral es sin duda alguna el principal objeto de litigio en los Juzgados de Trabajo, ya que esta terminación no solamente implica un aspecto personal o los efectos para ambas partes desde un punto de vida psicológico o social, sino porque trae consigo obligaciones.

Es de hacer notar que la principal obligación que se deriva de la terminación de la relación laboral es una compensación económica.

Un aspecto indispensable que se debe mencionar en este punto, es que la compensación por esta finalización cuenta con incertidumbres legales que en un momento determinado podrían ser objeto de contradicción en un juicio laboral:

La legislación no dispone nada específico respecto a si dicha finalización es por voluntad del trabajador, y no por necesariamente causas negativas, por su parte tal como se mencionó el Código de Trabajo si manifiesta las causales por las que el empleado puede retirarse sin responsabilidad, por este motivo algunos tratadistas de derecho laboral manifiestan que la indemnización debe ser considerada como un derecho universal de todos los trabajadores.

Algunas empresas sobre este respecto, incluso algunos juzgadores han manifestado que al momento de un trabajador renunciar a su empleo, exime al patrono de responsabilidad, por lo cual en otro sentido también renuncia a su indemnización por el tiempo laborado.

Sin embargo, esto en otro criterio puede ser visto como una inconstitucionalidad y trasgresión a los derechos laborales, ya que el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: “Los derechos consignados en esta sección

son irrenunciables para los trabajadores susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores³⁷

Por ende se puede deducir que incluso la firma de un finiquito no hace que el trabajador pierda sus derechos laborales inherentes, o que la renuncia a su puesto de trabajo por cualquier clase de motivo tampoco implica renuncia a sus derechos.

A continuación se desglosan las responsabilidades económicas derivadas de la finalización del vínculo laboral.

3.5.1 Indemnización

En primer lugar se debe tener en cuenta que esta no es propiamente una prestación, tal como se define en la práctica, sino una obligación que se genera para el patrono al momento de terminar el contrato de trabajo, sin embargo de conformidad con la legislación, el pago de indemnización está sujeto a un requisito, el despido del trabajador sin que exista una causa justificada que el patrono pueda probar fehacientemente.

³⁷ Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Guatemala 2008

La primera definición de indemnización se encuentra contenida en el artículo 102, literal “o” de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual establece: “Obligación del empleador de pagar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en cuanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea”³⁸

La segunda estipulación legal respecto a la indemnización se contempla en la ley laboral, ya que de acuerdo al artículo 78 del Código de trabajo se indica “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al Trabajador:

La indemnización que según este código le pueda corresponder...”³⁹

Otra normativa que no puede ser pasada por alto dentro del apartado de la indemnización es lo indicado en el artículo 80 del Código de Trabajo, el cual manifiesta: “La terminación del contrato conforme a uno o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el

³⁸ Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Guatemala 2008

³⁹ Franco López Cesar Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales y si se trata a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar a su patrono, antes de que transcurra el término de la prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan”⁴⁰

De lo anterior, existe un elemento importante para los casos concretos de contrato a plazo fijo, y es que si en un contrato por tiempo indeterminado el patrono tiene la obligación de indemnizar al trabajador por el tiempo servido pero también cuenta con el derecho a proceder en contra del empleado por abandono de labores, se puede entender que por principio de analogía, misma que de conformidad con la ley solamente es excluida en materia penal y fiscal, si puede aplicarse al caso de un contrato a plazo fijo donde el trabajador abandone su compromiso voluntariamente adquirido ante el patrono.

Por aparte el artículo 82 trae consigo una serie de disposiciones de vital importancia que rigen el pago de indemnización:

- Si el patrono incurre en alguna de las causales de despido injustificado, bien sea de forma directa o indirecta, tiene la obligación de hacer efectivo el pago de indemnización al trabajador por el tiempo servido, a razón de un mes de salario por cada año que el empleado haya laborado de forma continuada, de ser inferior se calculará de forma proporcional.

⁴⁰ Franco López César Landelino, Op Cit

- La indemnización no puede ser objeto de otro tipo de compensación, venderse o cederse, tampoco puede ser objeto de embargo, salvo casos excepcionales previstos por la propia legislación.
- Para su cálculo se deberá tomar como base el promedio de los últimos seis meses de salario, en que la relación laboral se encontraba vigente.
- El contrato de trabajo no se suspende por causa de enfermedad, vacaciones, huelga, paro, licencias o cualquier otro motivo análogo.
- Se tomará como nula cualquier cláusula en el contrato de trabajo que tenga por objetivo interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por ser prestados.
- El patrono no tendrá obligación de cubrir indemnización por despido a causa de incapacidad permanente, vejez o enfermedad siempre y cuando el empleado se encuentre protegido por los beneficios colectivos del Instituto Guatemalteco de seguridad social y cuente con una pensión que cubra sus necesidades, caso contrario deberá hacer efectivo el pago por el tiempo que el trabajador prestó sus servicios.

Por último es oportuno señalar, que en la misma forma que existen razones por las que el patrono se obliga al pago de indemnización por el tiempo que un trabajador a prestado sus servicios, existen otras por las que se le faculta a prescindir de un empleado, asimismo la propia legislación manifiesta que la relación de trabajo puede ser finalizada sin que exista responsabilidad para ninguna de las partes, por lo que el artículo 86 del Código de Trabajo expresa:

“El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

- Por las causas legales expresamente estipuladas en él.
- Por mutuo consentimiento⁴¹

De todo lo anterior expuesto respecto a la indemnización como una compensación que el trabajador debe recibir a causa de haber sido despedido bien sea de forma directa o indirectamente, y que no puede ser tomado como prestación, ya que el mismo es un rubro que se encuentra sujeto a ese predicamento despido injustificado, ya que en caso de el patrono comprobar que existieron causales por parte del trabajador para dar finalizada la relación laboral, no puede ser reclamada esta compensación.

Por otra parte, algunos estudiosos del derecho laboral han manifestado la necesidad de implementar dentro de la legislación que la indemnización no debe ser algo que dependa de la forma de despido, ya que ese factor no cambia los años que el empleado pudo haber trabajado para una institución, por lo que argumentan la necesidad de implementar una indemnización universal, es decir que el trabajador sea cual sea la forma de terminar su vínculo con el patrono, sea compensado por los años de trabajo.

Sin embargo este es un criterio sumamente discutido por los laboristas que defienden a la parte patronal, en primera porque destaca el aspecto de que un mal trabajador que ha originado su despido no merece ser compensado por su mal desempeño, y en segundo término porque si bien es cierto el patrono se ha tomado como la parte fuerte, no se le puede tener como infalible, y la ley laboral también debe atender sus necesidades, sus puntos de debilidad pues como contra parte de la relación laboral tiene derecho a un principio de igualdad ante la legislación y sus instituciones.

Por último surge la interrogante que se ha expuesto en múltiples partes de esta investigación respecto a las prestaciones anteriormente expuestas ¿Existe derecho a reclamar indemnización por rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo por el tiempo

⁴¹ Franco López Cesar Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

que sea incumplido? ¿Tiene obligación el patrono a efectuar este pago? Ante estos cuestionamientos, al tomar en cuenta lo expuesto por la doctrina y la normativa, se puede deducir que esta compensación no podría ser exigida en los casos concretos de un contrato a plazo fijo por el tiempo que ya el trabajador no labore, en base a tres criterios, en primer lugar no es una prestación anual obligatoria, en segundo término se encuentra sujeta a la forma en que termine el vínculo laboral entre patrono y trabajador y por último, se ha establecido como requisito esencial por el tiempo servido.

Sin embargo, si bien es cierto estos criterios y deducciones se pueden extraer de lo analizado, y que en un caso concreto el juzgador puede incluso actuar por analogía, es de vital importancia instaurar normativa específica y bien definida respecto a la figura del contrato a plazo fijo, ya que la legislación no preceptúa nada sobre esta compensación en este tipo de contratación, por ende también en pro de tutelar al trabajador puede llegarse a conceder, a razón de tampoco encontrarse prohibido, motivo por el cual se puede incluso injerir que esta figura laboral de contratación de no ser adecuadamente legislada debería ser incluso suprimida del derecho laboral, pues de su escasa regulación se derivan un sin número de lagunas de ley y criterio para su idóneo funcionamiento.

3.5.2 Daños y Perjuicios

De todo lo anterior este rubro es menos regulado, y que cobra alta importancia en especial en las contrataciones a plazo fijo. Se debe tener muy claro que existe una diferencia vital entre el reclamo de daños y perjuicios por la finalización de la relación laboral, y los daños y perjuicios por la rescisión de contrato a tiempo determinado antes de su fecha de finalización.

En el presente apartado el estudio se limitará a lo que se refiere al primer caso, en otras palabras se puede decir que es un resarcimiento por dejar al trabajador sin su fuente de ingresos económicos mientras sostiene un juicio laboral en contra de su patrono para el pago del tiempo que laboró, con el claro concepto de que no se trata de una prestación.

La primera normativa se encuentra en el artículo 102 de la Constitución Política de la República, en el inciso “s” mismo que preceptúa “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en el caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en un trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses”⁴²

La segunda normativa respecto a los daños y perjuicios se encuentra determinado por el artículo 78 del Código de Trabajo, el cual en su inciso “b” indica: “a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salarios y las costas judiciales”⁴³

De lo poco normado en la regulación laboral, es importante destacar que es evidente la disparidad de criterios entre lo que preceptúa la norma constitucional que ocupa el más alto jerárquico en el sistema legal, y lo que norma la ley específica del Código de Trabajo.

Ante esta clase de casos muchos tratadistas laborales y los propios juzgadores han manifestado que se debe aplicar el principio que en el campo penal se conoce como “indubio pro reo” es decir la norma que mejor favorezca, solamente que en los casos laborales no es la norma que beneficie más al demandado (por lo general el patrono) sino a la parte débil de ese litigio, el trabajador; es por este motivo que en los juzgados de trabajo mayormente se aplica a los casos concretos la normativa correspondiente al Código de Trabajo, un salario por cada mes que el proceso dure entre la fecha que se inicia y el día que recibe el trabajador lo reclamado.

⁴² Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Guatemala 2008

⁴³ Franco López Cesar Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

Por aparte, esta disposición que ha sido preceptuada a efectos de compensar de alguna forma al trabajador, no dispone nada respecto al patrono, por ende, otra normativa que puede ser juzgada como desigual en el plano jurídico.

De esto surge la interrogante ¿cómo se compensa al patrono las pérdidas ocasionadas por un mal trabajador cuya relación laboral debe terminar? ¿Qué daños sufre en su patrimonio el empleador por cada mal trabajador?

Estos son aspectos que en ningún momento tutela la normativa laboral, es más, resulta importante señalar que para los patronos un juicio también es una marca de desprestigio, gasto en costas, tiempo, recursos, no digamos que a lo largo de una relación laboral con un trabajador negligente, incapaz, por quién el patrono prescindió de contratar los servicios de otro individuo con mejor perfil para el puesto.

Por tanto, se puede deducir que en este apartado nuevamente se cuenta con una laguna legislativa, ya que solamente norma lo relativo a los daños y perjuicios que el trabajador debe recibir, pero no contempla los daños que el patrono pueda sufrir, ni siquiera preceptúa algún derecho para el empleador si éste logra probar la justificación del despido.

3.5.3 Daños y Perjuicios en el Contrato a Plazo Fijo

Tal como se especificó en el apartado anterior, no se debe confundir los daños y perjuicios que la legislación ha establecido como compensación para el trabajador por el tiempo que deba sostener un proceso laboral, con los daños y perjuicios que se pueden derivar ante una rescisión de contrato a plazo fijo antes de la fecha de su culminación.

Es importante destacar que la Constitución Política de la República de Guatemala, no establece nada respecto a este tipo de daños y perjuicios, y el único artículo en la normativa laboral se contiene en el artículo 84 del Código de Trabajo, que indica:

“En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o a fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente pueden determinar las autoridades de trabajo”⁴⁴

Por último antes de analizar esta clase de daños y perjuicios, es oportuno señalar lo que indica el artículo 1534 del Código Civil donde se indica “Los que celebren un contrato están obligados a concluirlo y a resarcir los daños y perjuicios resultantes de la inejecución o contravención por culpa o dolo”⁴⁵

Ahora bien, de lo extremadamente poco que norma el Código de Trabajo, se pueden deducir dos aspectos de suma importancia:

- El porcentaje asignado como compensación por el tiempo restante entre la fecha que el contrato laboral sea rescindido y la fecha que debía culminar es inadecuado a las necesidades económicas actuales, es más se puede afirmar que es un porcentaje ridículo en contraposición al daño causado al trabajador, ya que incluso el mismo queda sujeto a ser descontado de los daños y perjuicios que el juzgador conceda como compensación por el despido propiamente dicho, por tanto es de alta importancia que dicha normativa sea mejorada acorde a las necesidades económicas actuales que sin duda alguna distan en su totalidad de las que en el momento de crearse la norma existían.

⁴⁴ Franco López Cesar Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

⁴⁵ Código Civil, Decreto Número 106, 1963

- Se puede afirmar que nuevamente se encuentra una norma que contraviene el principio de igualdad constitucional, ya que desprotege en su totalidad a la parte patronal, ¿cómo se compensa al patrono si el trabajador abandona su contrato antes de la fecha de cumplimiento? No existe ninguna disposición, es más, si éste no cuenta con los suficientes medios de prueba que puedan demeritar las afirmaciones del trabajador, será el empleador quien tendrá que pagar todas sus obligaciones legales al empleado.

Por tanto, de todo lo analizado en la doctrina, como en la normativa se concluye:

- Las prestaciones como Aguinaldo, Bonificación Incentivo para el Sector Privado, Bonificación anual para el sector privado y público, y vacaciones deben ser tomadas como derechos adquiridos para el trabajador, por tanto compensadas en caso de rescisión de contrato a plazo fijo antes de la fecha establecida para su culminación, siempre y cuando sea dicha rescisión voluntad del patrono y sin causa justificada comprobada.
- La indemnización solamente debe ser obligatoria para los casos de despido injustificado o indirecto.
- Los daños y perjuicios que se deben conceder al trabajador por ruptura de la relación laboral son totalmente distintos a los que se deben pagar por incumplimiento del contrato a plazo fijo antes de la fecha establecida.
- Se debe readecuar los montos dispuestos como compensación para el trabajador por la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha convenida, en concordancia con las necesidades económicas y sociales de la población, en atención a la trascendencia que dicho incumplimiento genera en el trabajador, tanto en su patrimonio, la economía familiar y sus derechos constitucionales.
- Es indispensable que en una relación laboral a plazo fijo, no solamente se tutelen los daños sufridos por el trabajador, sino también en atención al derecho de igualdad los derechos del patrono en caso de ser el empleado quien incumpla con dicho contrato.

- En caso de no efectuarse una reestructuración a las normativas laborales, con disposiciones más concretas, y mejor diseñadas acordes a la realidad laboral respecto a los contratos a plazo fijo, se debe considerar su eliminación del plano jurídico y práctico, a efectos de evitar cualquier tipo de simulación que vulnere los derechos laborales y la estabilidad del trabajador; asimismo evitar daños en el patrimonio y trasgresión al derecho constitucional de igualdad del empleador.

CAPÍTULO IV

LA SIMULACION DE CONTRATO

La simulación de contrato es sin lugar a duda uno de los aspectos que genera más problemas jurídicos, especialmente al momento de la terminación de la relación de trabajo, ya que es utilizado como una forma de defensa patronal al indicar que nunca existió un contrato de trabajo y la lucha del trabajador por ser reivindicado en sus derechos.

Es importante señalar que el concepto de simulación de contrato no se encuentra contemplado dentro de la normativa laboral, solamente en un ámbito de tipo civil, es por este motivo que muchos patronos han encontrado una manera de justificar sus actitudes fraudulentas en los contratos de trabajo, con lo cual le dan una forma a la figura laboral totalmente distinta, y hacen creer a los empleados que no se encuentran amparados y no tienen derecho a reclamos.

En este tema de fraude entra en juego la intimidación que sufre el trabajador, en primer lugar frente a su necesidad de una fuente de sustento, un medio de subsistencia para su familia o para costear sus gastos primordiales, ya que se debe considerar el mayor porcentaje de trabajadores tienen cargas familiares de distinta naturaleza (hijos, o padres).

En segundo lugar surge el temor de dañar la hoja de vida, ya que erróneamente se ha llegado a creer que un trabajador que reclama sus derechos ya no será contratado por ninguna otra empresa (cierto en muchas ocasiones).

Es por ello que la mayoría de trabajadores, en atención a sus necesidades personales aceptan los términos que las empresas han impuesto, incluso profesionales del derecho, quienes se han adaptado a las figuras contractuales que varias instituciones han creado o adecuado a su conveniencia.

Tal como se dijo anteriormente, no existe un concepto laboral de simulación de contrato, solamente una referencia civil, de la cual se puede deducir en materia de derecho de trabajo, que se tendrá como una simulación cualquier figura contractual tergiversada y encaminada a la pérdida de los derechos del trabajador.

La utilización de estas formas fraudulentas de contratación obedece a un propósito para el patrono, y es la de evadir sus responsabilidades frente al trabajador, genera temor y crear el criterio de desprotección total, en especial las que surgen con motivo de la terminación del contrato y los derechos mínimos reconocidos por el Derecho Constitucional en materia de trabajo.

El Derecho Chileno lo define como “Es la declaración de un contenido de voluntad, no real emitido conscientemente y de acuerdo entre las partes o entre el declarante y la persona contra la cual va dirigida la declaración para producir, con fines de engaño, la apariencia de un acto jurídico que no existió, que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo”.⁴⁶

De conformidad con esta misma legislación se indica que deben converger para a este concepto las siguientes características:

- “Divergencias entre voluntad interna y la voluntad declarada.
- Esta divergencia se debe producir consiente y deliberadamente; la divergencia es querida, no es producto del error.
- Esta divergencia debe producirse por acuerdo entre las partes; se conviene en dar a un acto jurídico una apariencia distinta.
- Algunos agregan como un 4º requisito, “la existencia de un perjuicio para terceros”, sin embargo, en nuestro sistema no sería requisito exigible en sede civil, en cambio,

⁴⁶ <http://www.derecho-chile.cl/la-simulacion/> 10 de noviembre 2014 23:25 horas

en derecho penal, está tipificado como delito, el otorgar un contrato simulado en perjuicio de otro, es decir, en sede penal debe existir un perjuicio.”⁴⁷

4.1 La Simulación Como Forma Civil

La simulación de trabajo es un elemento que si se encuentra regulado dentro del criterio civil, mismo que tal como se sabe es de aplicación supletoria para el marco laboral.

Es importante destacar que en la normativa civil de Guatemala, el Código Civil vigente ha manifestado que se deberá entender que existe simulación de contrato en los siguientes casos:

- Cuando en el contrato se busca encubrir el carácter jurídico del negocio, en otras palabras hacerlo pasar por otro con naturaleza totalmente distinta.
- Cuando las partes involucradas en el contrato hacen una declaración o confesión falsa respecto a los hechos que se han convenido entre las mismas.
- En el momento que se constituya cualquier tipo de derecho o se interpongan a terceras personas con el objetivo de mantener el anonimato a quienes en realidad participan en la relación contractual.

Las partes, cuando menos en materia civil, deberán tener en cuenta que la simulación se tendrá por absoluta cuando la declaración de voluntad realizada no tenga nada de verídico; y se tendrá como simulación relativa en el momento que el negocio jurídico tenga una apariencia disfrazada o se busque ocultar su auténtico carácter.

Por último es de vital importancia indicar que de conformidad a lo que pone de manifiesto el Código Civil, la simulación no anulará el negocio jurídico, siempre y cuando que el objeto sea lícito.

⁴⁷ <http://www.derecho-chile.cl/la-simulacion/> 10 de noviembre 2014 23:33 horas

El ámbito donde en su mayoría se han podido presentar los casos de simulación laboral no son precisamente y limitado al campo del derecho civil, sino en materia laboral, donde se busca dar una connotación civil a una relación de trabajo con el fin de defraudar las obligaciones que se derivan del mismo, muchos contratos se puede leer una inscripción al final del contrato escrito “el presente contrato es de carácter civil y no genera obligaciones laborales”

De este tipo de contratación el patrono busca especialmente evadir obligaciones como:

- Cumplimiento de derechos mínimos del trabajador, como la participación en sindicatos, pago de prestaciones o periodos de pre y post natal,
- Indemnización,
- daños y perjuicios.

De esta forma de supuesta contratación civil el patrono tiene como principal intención hacer creer a las autoridades laborales que desde un plano de derecho laboral nunca existió una relación y por ende puede evitar sus obligaciones

Es importante señalar que existen muchas formas civiles que actualmente son utilizadas por las empresas para otorgar una connotación civil a la relación laboral, sin duda alguna la más común que se puede referir es la denominada de servicios profesionales, donde incluso se hace creer al contratado que la emisión de facturas (la cual se razona en esa manera) tiene por eliminados los derechos laborales.

En la forma de contratación civil se pueden visualizar dos aspectos de importancia:

- a. Cuando el empleado no es profesional con grado universitario, pero que sus servicios si sean de forma subordinada y dependiente.
- b. El trabajador si es profesional con grado académico universitario y sus servicios si se configuran en una relación laboral y no civil o de servicios profesionales.

4.2 Simulación Como Contrato Mercantil

La segunda forma más común de fraude en materia laboral que utilizan los patronos en la actualidad es en forma mercantil. Esta forma de simulación se produce principalmente cuando el patrono contrata a un empleado, y que sus actividades poseen ciertas características que le permiten formar una figura distinta donde se crea no existe vínculo laboral existente.

Esta forma de contratación mercantil es usualmente utilizada en el campo de las ventas, donde la mecánica es de una empresa reclutadora quien algunas veces paga un sueldo base y en otras no, pone el producto y el trabajador debe formar su salario con las comisiones por las ventas que realice.

Este tipo de trabajo se caracteriza especialmente porque el trabajador nunca desempeña un horario de trabajo dentro del edificio o sede de la oficina, pero sí de campo, en el cual en la mayoría del tiempo supera las ocho horas de trabajo.

En estas formas de contratación el trabajador se siente totalmente desprotegido, no recibe un salario mínimo digno, prestaciones o indemnización por tiempo que haya servido a la empresa, ya que se considera que el individuo no es empleado ya que a razón de cumplir con un horario laboral y ser trabajador independiente no es objeto de derechos.

Respecto a este tipo de contratación como forma de evasión, la normativa debe tener en cuenta:

- La tutelaridad,
- El principio de la buena fe,
- Los derechos mínimos laborales.

Por último es indispensable tener en cuenta que un trabajo independiente no es motivo para aducir ausencia de vinculación laboral, ya que tal como lo indica la Constitución

Política de la República de Guatemala, en su artículo 106 y literal g "... Se entiende por trabajo efectivo todo tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o la disposición del empleador"⁴⁸

Es por esta razón que no se puede tomar de una forma literal que la ausencia de horario de oficina no causa relación laboral, ya que éste predicamento dependerá de las condiciones concretas de cada trabajador.

4.3 Contrato a Tiempo Determinado

Tal como se ha indicado anteriormente, el contrato a plazo fijo es una figura que es reconocida, aceptada y poco regulada por la normativa laboral actual en Guatemala y la mayoría de legislaciones.

Sin embargo, algunos estudiosos del derecho laboral han puesto de manifiesto su inconformidad respecto a esta figura, ya que han indicado que vulnera la estabilidad del trabajador, es fuente de simulaciones y tiene por único objetivo la evasión de obligaciones, especialmente como una forma que utilizan los patronos para disminuir su pasivo laboral de forma anual.

Se debe tener en cuenta que la figura de contrato a plazo fijo en forma positiva y pura constituye a un trabajador que presta sus servicios para una empresa por un tiempo estrictamente definido y que al terminar ya no tendrá ningún tipo de vínculo o nexo con su contratante. Esta forma se puede incluso tornar confusa con la obra determinada y formas similares de trabajo.

El contrato de suministro de servicios periódicos genera una de las formas más negativas de relación laboral que se ha podido observar, en ésta el patrono suscribe contratos a plazo determinado por periodos aproximados de un año, finalizado el tiempo

⁴⁸ Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Editorial Impresiones Gráficas, Guatemala 2008

descrito se paga la indemnización al empleado y se efectúa la “renovación” o “cancelación” del contrato.

El principal objetivo de esta simulación, donde muchos trabajadores se han desempeñado por muchos años consecutivos, es evadir el pago de una indemnización al termina la relación de trabajo, esto especialmente con observancia a los trabajadores antiguos de la empresa.

Si bien el patrono aduce que es lo mismo, ya que en lugar de pagar la indemnización al final de la relación de trabajo y que es una manera de no resentir un pago fuerte y en junto, esto tergiversa en su totalidad la disposición que se ha consignado en la Constitución Política de la República, así como el espíritu con el cual se ha creado dicha prestación.

4.4 Supremacía de la Ley

Sin importar las conveniencias de tipo mercantil que a una empresa puedan interesarle es de vital importancia reconocer los disfraces laborales que se susciten, así como las siguientes pautas:

- En toda relación de trabajo se deben observar los principios laborales, especialmente el de la buena fe y la tutelaridad del trabajador como la parte débil de la relación de trabajo.
- Siempre que exista un horario de disposición, relación de dependencia y subordinación, así como una retribución por servicios existirá relación laboral, eso sin importar la figura que el patrono quiera adoptar.
- Desde el momento en que se inicia la relación de trabajo y se tiene por perfeccionada los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo son inherentes.

- Las connotaciones civiles, mercantiles o a plazo fijo que tengan por objetivo disfrazar una relación de trabajo no causan efecto en derecho laboral, solamente serán reconocidas si las mismas son genuinas, es decir las características que concurren en el caso concreto no pertenezcan a una simulación sino a una forma auténtica de vínculo civil, mercantil o de trabajo periódico.

Por último es de vital importancia que los trabajadores conozcan sus derechos mínimos, y especialmente aquellas conductas patronales que sean indicadores de simulación de contrato, entre las cuales se pueden mencionar:

- Ausencia de contrato escrito,
- Exista contrato, que en el mismo se niegue de forma clara el vínculo laboral y especifique la naturaleza civil, mercantil o temporal de la relación de trabajo con el empleado,
- Obligatoriedad de presentar facturas razonadas a cambio de hacerle efectivo el salario correspondiente.

Es de vital importancia tener en cuenta que el principal elemento que se ve vulnerado al momento de terminar una relación de trabajo, donde se ha disfrazado una forma de contrato distinta, trae como consecuencia la negación del vínculo o relación laboral.

Es por este motivo que nace Convenio 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio del año de 2006, con el objetivo de proteger a los trabajadores sin importar la forma en que presten sus servicios al patrono. Es de hacer notar que dicho convenio no fue ratificado por Guatemala, sino que es conocido como una recomendación en materia laboral

El Convenio tiene como fundamento:

- La normativa y su interpretación deberán ser siempre concordantes con los objetivos que se han trazado en las formas de trabajo decente y humano.

- Que el derecho laboral tiene como principal objetivo resolver la desigualdad entre las partes, especialmente con relación a la negación de la relación de trabajo
- La protección de los trabajadores es el elemento esencial de existencia de la Organización Internacional del Trabajo.
- Considerando que se pueden causar conflictos para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no se observan claramente los derechos y obligaciones de las partes interesadas.
- La observancia de cualquier tipo de negocio contractual que sea elaborado con el objetivo de menoscabar los derechos del trabajador, o privarlo de la protección que le corresponde.
- Obligación de la comunidad internacional para mejorar las condiciones laborales.
- Creación de normas claras, accesibles, eficientes y efectivas para el trabajador, que genere resultados rápidos y que fomenten su cumplimiento de forma voluntaria.
- Considerando los cambios inminentes de la economía y necesidades internacionales.
- Observar la necesidad de un claro concepto de relación de trabajo, no solamente en un campo de derecho interno sino internacional.
- Considerando que de la determinación de la existencia laboral dependen los hechos y dificultades para el trabajador y el patrono.
- Observar que la incertidumbre de existencia laboral debe ser resuelta en una forma que se brinde protección efectiva al trabajador y se brinden los derechos, obligaciones y garantías necesarias.

Es por esto, que al tener en cuenta que el principal problema por dirimir, bien sea en un juicio laboral, como al momento de ser contratados los servicios, es saber sí existe o no existe un vínculo laboral y su naturaleza.

Ante esto el Convenio anteriormente indicado, en su artículo once preceptúa:

“A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

(a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;

(b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y

© Determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes”⁴⁹

Por último a forma de conclusión del presente capítulo, se debe observar los principios a favor del trabajador, sin embargo el Juzgador al momento de dirimir conflictos de trabajo deberá cimentarse en un criterio objetivo a efecto de impartir justicia de forma auténtica para cualquiera de las partes que lo requiera.

“(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que

⁴⁹http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument 10 de noviembre 2014 22:50 hr.

implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”⁵⁰

Por último a forma de conclusión del presente capítulo, se debe observar los principios a favor del trabajador, sin embargo el Juzgador al momento de dirimir conflictos de trabajo deberá cimentarse en un criterio objetivo a efecto de impartir justicia de forma auténtica para cualquiera de las partes que lo requiera.

Sobre este aspecto es indispensable traer a colación el tema de valoración de la prueba, para ello resulta importante un concepto, ya que según el estudioso Devis Echandía “Por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental (que realiza el juez, agregaríamos nosotros) que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido”⁵¹

Por aparte, es necesario recordar que existen tres tipos distintos de valoración de la prueba, ante lo cual Mario López Larrave, ha deducido como fundamentales:

- Sistema legal,
- Sistema conocido como libre convicción, el cual en muchas ocasiones es confundido con la íntima convicción,
- Sana crítica razonada.

⁵⁰

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument 10 de noviembre 2014 23:13 horas

⁵¹ DEVIS ECHANDÍA, Hernando, COMPENDIO DE LA PRUEBA JUDICIAL. Anotado y Concordado por Adolfo Alvarado Velloso. Tomos I y II. Rubinzal-culzoni Editores, Buenos Aires, Argentina 2000

Otro aspecto que diferencia el proceso laboral del que se realiza en otras materias, es que en materia civil es quien afirma quien se encarga de probar, o en el caso penal quien realiza las acusaciones, sin embargo en el proceso laboral se aplica el principio conocido como “Inversión de la carga de la prueba” donde dicho en palabras sencillas, no es la parte actora precisamente la que se debe encargar de presentar pruebas, sino que dicha carga va dirigida de forma concreta y precisa al patrono, por ser la parte más fuerte dentro del vínculo laboral, será su obligación desvirtuar con pruebas fehacientes las afirmaciones que realice el trabajador, en su defecto si el patrono fuese la parte actora en el proceso deberá cimentar sus afirmaciones de manera comprobada.

Por último, es necesario citar el artículo 361 del Código de Trabajo, mismo que indica al juzgador la forma en que apreciará las pruebas que le sean presentadas durante el proceso “Salvo disposición expresa de este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará a los principios de equidad o de injusticia en que funde su criterio”⁵²

De lo anterior referido por la normativa laboral vigente, es indispensable señalar, que si bien es cierto el juzgador queda sujeto al principio de la igualdad para emitir su fallo y con la apertura de criterio que permite la ley, surgen sentencias protectoras de los derechos del trabajador, sin embargo también puede generarse efectos negativos, como el exceso de subjetividad, la sobrevaloración de pruebas, o incluso la depreciación de otras a causa de ideas preconcebidas respecto a una de las partes en conflicto. Es indispensable que el criterio del juzgador se mantenga imparcial y fundamentado en la igualdad de derechos para ambas partes.

⁵² Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

CAPÍTULO V

EL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO EN EL DERECHO COMPARADO

Tal como se ha mencionado en capítulos anteriores la legislación de Guatemala ha contemplado en su legislación laboral la figura del “Contrato Laboral a Plazo Fijo” sin embargo ha desprotegido tanto a trabajadores como a patronos, ya que solamente normó la figura pero dejó amplios vacíos legales a su alrededor.

Es de hacer notar que esta falta de regulación sin bien es cierto que afecta la relación laboral mientras se encuentra vigente, sus peores vicisitudes se producen al momento de darse por finalizada, ya que lamentablemente la ley de Guatemala no se ha preocupado por normar aspectos tan básicos como qué sucede con las prestaciones laborales que se puede afirmar son derechos adquiridos desde el momento en que ambas partes suscriben el contrato de trabajo, no protege al patrono si es causa del trabajador incumplir con el acuerdo de tiempo pactado, y ofrece como recompensa al empleado por una terminación de contrato a plazo fijo una suma a título de daños prácticamente ridícula e inadecuada a la realidad económica actual.

Por ende, ante este desinterés legislativo por normar de forma idónea esta figura laboral, se pretende realizar un estudio comparativo con otros países, a efecto de establecer si en otra legislación se ha regulado de mejor forma o dicha despreocupación es generalizada.

5.1 Argentina

Argentina en la actualidad se distingue por ser uno de los países latinoamericanos con mejores regulaciones en su normativa, ya que se ha preocupado por legislar aspectos importantes que otros han abandonado.

En materia laboral es importante destacar:

Por principio en el derecho argentino se denomina como trabajo a “toda actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla y que realiza a cambio del pago de una remuneración. La remuneración es lo que recibe el trabajador de su empleador por la tarea que ha realizado. Puede llamarse salario, sueldo, haber, jornal. Hay contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor del a otra y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”⁵³

Para la legislación y doctrina se tendrá en primer lugar como trabajador a todo aquel individuo que se encuentra obligado a prestar sus servicios bajo las condiciones que anteriormente se especificaron, sin importar su modalidad.

Por aparte empleador o patrono será una persona física, o un conjunto de personas físicas, o una persona de tipo jurídica que ha requerido los servicios de ese trabajador.

Establecen como obligaciones para la parte empleadora:

- Efectuar una organización económica y técnica de su empresa.
- Llevar a cabo la dirección de la empresa.
- Modificar las modalidades de trabajo que considere conveniente.
- Aplicar distintos controles personales para protección de los bienes del patrono.
- Cumplir con toda la normativa legal referente a la higiene y salubridad en el lugar de trabajo.

⁵³ http://www.afip.gov.ar/ef/espacio_trabajo_normas.html 01 de septiembre 2014 19:05 hr

- Observancia de los tiempos obligatorios de descanso así como las jornadas establecidas de trabajo.
- Prácticas las retenciones económicas legalmente autorizadas.
- Entregar al trabajador certificado o constancia de trabajo con un máximo de dos días después de que éste lo haya solicitado.
- Proporcionar un trato de igualdad.

Por aparte al trabajador le impone como obligaciones las siguientes:

- Prestar sus servicios siempre de una forma puntual, con asistencia regular a su puesto de trabajo, con la dedicación idónea a las características propias del empleo, así como a los instrumentos que se le proporcionen para desempeñar su labor.
- Practicar en todo momento la observancia de sus deberes como la fidelidad, guardar el debido secreto profesional en su desempeño, especialmente cuando realice labores que éste sea su principal requerimiento.
- Llevar a cabo las instrucciones que se impartan por parte del patrono sobre un método específico de ejecución o de procedimiento.
- Conservar en buen estado todos los instrumentos que su patrono provea para la realización de su labor
- Observancia de los lapsos destinados a descanso así como a las limitaciones que establecen respecto a la jornada de trabajo.

Ahora bien, respecto al tema de la presente investigación, que es el contrato de trabajo, cabe señalar que por principio y de conformidad con la ley denominada “Ley de Contrato de Trabajo” que posteriormente se analizará, se presenta preferencia por la

indeterminación del plazo para la contratación, y se toma como situaciones excepcionales para no ser estipulado como tal:

“a. Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

b. Que las modalidades de las tareas o de la actividad, así lo justifiquen”⁵⁴

Para que el contrato indeterminado dura hasta que:

- El empleado ya cuente con las condiciones necesarias para gozar de los beneficios de la jubilación.

- Se presente alguna causal establecida para extinguir la relación laboral.

5.1.1 Ley de Contrato de Trabajo

Normativa designada con el Número 20.744, ordenada por el Decreto 390/1976 con fecha trece de mayo del año mil novecientos setenta y seis, surge como una respuesta social a la necesidad de normar las condiciones de trabajo existentes con la finalidad de mejorar el ámbito laboral. Es de hacer notar que este decreto (de más reciente creación) es el equivalente al Código de trabajo guatemalteco cuya fecha de emisión corresponde ya a setenta años de creación.

De esta normativa vigente en Argentina se pueden extraer los siguientes aspectos relevantes y positivos:

- Bajo ninguna circunstancia las partes podrán pactar en su contrato de trabajo condiciones que sean menos favorables a las establecidas por esta Ley ya que serán consideradas como nulas

- Se aplicarán y tomarán como válidas todas aquellas condiciones que provengan de convenios o laudos que sean más favorables para el trabajador.

⁵⁴ http://www.afip.gov.ar/ef/espacio_trabajo_normas.html 01 de septiembre 19:16 hr

- En caso de existir duda o contradicción respecto a la normativa que se aplicará, prevalecerá aquella más favorable.
- Si se produce alguna situación dudosa deberá ser resuelta en pro de dar continuidad o subsistencia al contrato de trabajo.
- Se tomará como nula y sin valor alguna cualquier tipo de convenio entre las partes que tenga por objetivo suprimir o reducir los derechos que se han previsto por la legislación.
- Será nulo cualquier tipo de contrato en que las partes de la relación hayan actuado con simulación o fraude a la ley laboral, bien sea porque se aparenten normas contractuales no laborales, interposición de personas u otro medio.
- Queda excluida cualquier tipo de discriminación, y las desigualdades que la propia ley ha creado a favor de una de sus partes, serán entendidas como una forma de compensación por otras desigualdades que se producen en la relación de trabajo.
- Esta Ley indica respecto al contrato de trabajo “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia a ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Sus cláusulas en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres⁵⁵

⁵⁵ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014. 10:15 am.

- Por aparte indican “habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”⁵⁶
- Otro aspecto de suma importancia es el que la ley denomina como presunción de la existencia del contrato de trabajo, ante lo cual indica la normativa “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que o motiven se demostrare lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio” ⁵⁷
- De conformidad con la Ley Argentina de trabajo existen requisitos esenciales y formales para que exista un contrato de trabajo, por tanto indica que en primer lugar deben tener las partes capacidad para celebrar contrato, facultad para comparecer ante un juicio, facultad para ejercer la libre administración y disposición de sus bienes. Es importante señalar que la ley establece como edad los 18 años, sin embargo considera como excepción los 16 para laborar y la emancipación de los hijos.
- Se tiene como principio general que “El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinad. En este último caso, será conforme al a categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo”⁵⁸

⁵⁶ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 10:23 am

⁵⁷ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 10:35 am

⁵⁸ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 10:48 am

- El contrato de trabajo se tendrá como formado con que exista consentimiento, mismo que deberá ponerse de manifiesto por las propuestas que realice cada una de las partes en dicho contrato dirigidas a la otra parte, y que sean aceptadas por ambos.
- Las partes son libres de dar la forma que deseen a la celebración del contrato, salvo que las disposiciones sean contrarias a la legislación.
- El contrato de trabajo debe ser probado de acuerdo a las determinaciones de la legislación procesal. (diferencia con la normativa de Guatemala, ya que en ésta legislación el contrato ejerce plena prueba y no debe ser probado)
- El trabajador tendrá derecho a una remuneración mensual por el servicio prestado de conformidad con lo que se haya convenido.
- Se tendrán por denegadas todas aquellas presunciones en contra de un trabajador que tengan por objetivo sostener la renuncia del empleado.
- Las partes tendrán la obligación de actuar de buena fe, con la finalidad de constituirse dentro de la relación como buen empleador y buen trabajador.
- Se faculta al empleador en su totalidad para que realice las labores de organización económica y técnicamente a su conveniencia
- Las facultades que asisten al empleador para ejecutar su labor de forma funcional y en atención a los fines de su empresa no podrán ser contrarios a los derechos personales ni patrimoniales del trabajador.
- El patrono podrá introducir todos los cambios que estime convenientes respecto a la forma y modalidades en que se presta el trabajo, siempre y cuando dichas facultades no se excedan y que no modifiquen las modalidades esenciales del contrato o causen un perjuicio material.

- El empleador podrá aplicar las medidas disciplinarias que crea convenientes siempre y cuando las mismas no sean excedentes.
- Se prohíbe utilizar medidas disciplinarias para modificar el contrato de trabajo del empleado.
- Respecto a las modalidades del contrato de trabajo, el artículo 90 de esta normativa indica: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a. Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. B. Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formación de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b de este artículo convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado” ⁵⁹

Cabe señalar dentro de este apartado, que ese elemento de reconocer el contrato a plazo fijo de forma sucesiva como uno indeterminado es una particularidad con la que la legislación guatemalteca no cuenta de forma expresa, y es un hecho que lamentablemente se presta a ir en detrimento del trabajador, ya que anualmente muchas empresas a efectos de disminuir su pasivo laboral, realizan la renovación o no renovación contrato y efectuar la indemnización, lo cual tergiversa el derecho a la estabilidad laboral y el verdadero sentido de la indemnización.

- Con relación al contrato fijo concretamente, destina el capítulo II de la ley, en la cual se establecen tres artículos de vital importancia:

“Artículo 93 El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

⁵⁹ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 11:05 am

Artículo 94 Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no meno de (1) un mes, ni mayor de dos (2), respecto a la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos ñeque el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente...

Artículo 95 En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo”

- Otro factor importante es que esta normativa considera como remuneración contraprestación, a todo lo que el empleado debe recibir como una consecuencia del contrato de trabajo, y no podrá ser inferior al salario mínimo vital.
- Por aparte reconoce que es indispensable proporcionar al trabajador beneficios adicionales al salario que percibe, por lo que establece los denominados beneficios sociales, entre los cuales destacan: a. Servicio de comedor dentro de la empresa. B. Reintegro por gastos médicos. C. Le provean todo lo necesario para el desempeño

de su trabajo. D. Reintegro por gastos de guardería. E. Provisión de útiles escolares. F. Capacitación constante del trabajador. G. Gastos funerarios. H. Viáticos.

- La normativa Argentina reconoce entre sus prestaciones el denominado “sueldo anual complementario”, que corresponde a la doceava parte del total de todas las remuneraciones o beneficios sociales que el trabajador recibe, la misma es pagada un 50% el treinta de junio y la otra parte el día treinta y uno de diciembre.
- Reconoce las vacaciones anuales como una licencia ordinaria con derecho a remuneración, dicho plazo se encuentra regido por la antigüedad del empleado, cabe señalar que dicho periodo vacacional oscila entre los catorce días como mínimo, cuando no se exceda de los cinco años de laborar para la empresa, y hasta un máximo de 35 días cuando no se exceda de 20 años de antigüedad.
- Respecto a la indemnización el artículo 156 de la normativa manifiesta: “Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al periodo de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo”⁶⁰
- Se prohíbe expresamente la compensación en dinero del rubro de vacaciones, salvo por caso de indemnización a causa de finalizarse la relación laboral.
- Con relación a la extinción del contrato de trabajo esta normativa preceptúa “El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador

⁶⁰ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 11:26 am

por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.”⁶¹

- Respecto a la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador el artículo 240 manifiesta “La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo”⁶²
- Si la terminación del contrato de trabajo es por voluntad de las partes, la normativa indica que el acto deberá ser formalizado mediante escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa de trabajo, y se tendrá como nulo o sin validez cualquier acto que sea celebrado sin la presencia del trabajador y sin que se llenen los requisitos descritos.
- Contempla la extinción del contrato de trabajo porque exista causa justificada, ante lo cual el artículo 242 indica “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que por gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.⁶³
- Respecto a la indemnización, especifica que a razón de un despido sin causa justificada, con o sin preaviso, se deberá abonar al trabajador una indemnización que

⁶¹ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 11: 37 am

⁶² <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 11:49 am

⁶³ <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> 02 de septiembre 2014 12:15 pm

será equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses, con base a la remuneración más favorable para el trabajador.

- En caso de que el trabajador inicie denuncia por despido indirecto tendrá derecho a la indemnización contemplada por la ley.
- En caso de finalización del contrato de trabajo por motivo de fuerza mayor o disminución del trabajo, siempre y cuando no sea imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a percibir un monto del 50% de la indemnización referida por la ley.
- Por causa de muerte del trabajador, la familia tendrá el derecho a recibir el monto completo de indemnización referido por la ley.
- En caso de muerte del empleador el trabajador tendrá igual derecho a recibir completa indemnización, al igual que en casos de quiebra del patrono.
- La finalización del contrato por motivo de jubilación otorga al empleado el derecho a obtener los beneficios sociales correspondientes.

De todo lo anteriormente expuesto con relación a los elementos más importantes extraídos de la denominada Ley del Trabajo, se deducen las siguientes conclusiones:

- Argentina no reconoce la existencia del contrato laboral verbal.
- El contrato es un elemento que en juicio debe ser probado.
- El principio primordial es la contratación indefinida no a plazo fijo.
- Establece un plazo máximo de contratación a plazo fijo, e indica que la recontratación convierte al contrato de trabajo en indeterminado.

- Reconoce la indemnización por finalización del contrato de trabajo.
- Contempla conceptos claros tanto para contrato de trabajo, como para relación laboral.
- No permite la simple disolución del contrato de trabajo, ya que la misma debe llenar formalismos.
- Reconoce beneficios sociales distintos para el trabajador.

Con relación concreta al contrato a plazo fijo, si bien es cierto cuenta con un concepto mejor estructurado se concluyó que dicha figura laboral tampoco se encuentra debidamente regulada, ya que en la misma forma que Guatemala solamente preceptúa el pago de indemnización, daños perjuicios, así como beneficios sociales a causa del despido, sin embargo respecto al plazo restante por la rescisión es igualmente irregulado; por ende, lamentablemente en la misma forma que cuenta con ciertos aspectos económico sociales mejores que la normativa de Guatemala, respecto al principal tema del presente estudio, se puede afirmar es una estructura legal débil, sin legislación específica que proteja a los trabajadores y patronos ante las implicaciones legales de una contratación a tiempo determinado.

5.2 Regulación Laboral en la Legislación de Paraguay

La normativa laboral del derecho Paraguayo se emitió en el año de 1961, y sufrió su última reforma el 29 de octubre del año 1993 mediante la Ley número 213.

De esta normativa y con relación al tema de investigación, se extraen los siguientes elementos de importancia:

- Todos los derechos que el código reconoce a favor de los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional, se tendrá como nulo todo pacto contrario.

Todas las disposiciones relacionadas al mínimo de garantías y derechos en beneficio de los trabajadores, no podrán ser alteradas.

Prevalecerán todas las prestaciones ya reconocidas espontáneamente o mediante convenio por los empleadores y que fuesen más favorables a los trabajadores.

- En caso de producirse una falta de normas legales o contractuales de trabajo, se resolverá de acuerdo con la equidad, los principios generales del derecho laboral, las disposiciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo aplicables al Paraguay, con atención a los principios del derecho común no contrarios a los del derecho laboral, la doctrina y jurisprudencia, la costumbre o el uso local.
- En casos de producirse dudas o ambigüedades respecto interpretación o aplicación de las normas del trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.
- El Art. 9. Define el trabajo como “un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia.

No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.”⁶⁴

- No tendrá validez alguna ningún tipo de contrato, pacto o convenio sobre trabajo, que vaya en menoscabo, sacrificio o pérdida de la libertad personal.
- Todo trabajo debe remunerar ya que no se presume la gratuidad.

⁶⁴ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre 2014 10:33 am.

- El Artículo 17 proporciona como definición del contrato de trabajo como “convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella”⁶⁵
- Se caracteriza al contrato de trabajo como consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, no solemne ni formal.
- Se tiene por presumida la existencia del contrato entre el individuo que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta.

“A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes del trabajo y los contratos colectivos o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres del lugar donde se realice el trabajo”.⁶⁶

- Reconoce como sujetos del contrato de trabajo al empleado y al patrono.
- Define como trabajador a “toda persona que ejecuta una obra o presta a otro servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo”.⁶⁷
- Se entenderá como patrono o empleador a “toda persona natural o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo”.⁶⁸
- Otro elemento de vital importancia es la capacidad para celebrar contrato de trabajo, ante lo cual el artículo 35 de la normativa dispone “Tendrán plena capacidad para celebrar contrato de trabajo, percibir remuneraciones y ejercer por sí mismos las acciones derivadas del contrato o la ley, los menores de edad de uno u otro sexo que

⁶⁵ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre 2014 10:45 am.

⁶⁶ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre 2014 10:56 a.m.

⁶⁷ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre de 2014 11:04 a.m.

⁶⁸ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre 2014 11:11 a.m.

hayan cumplido dieciocho años y la mujer casada, sin necesidad de autorización alguna”⁶⁹.

- Reconoce como modalidades del contrato que puede ser escrito, pero también se admite el contrato verbal.
- De no existir el contrato de trabajo en modalidad escrita, se tiene por presumida la existencia de la relación laboral, salvo que exista prueba en contrario.
- En atención al plazo del contrato de trabajo, la normativa de Paraguay específica “de plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre o por tiempo indefinido.

El contrato celebrado por tiempo determinado, no podrá exceder en perjuicio del trabajador, de un año para los obreros ni de cinco años para los empleados, y concluirá por la expiración del término convenido.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de este último modo, por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador.

El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros”⁷⁰

Por aparte, cabe señalar que de conformidad con esta ley vigente se establecen como obligaciones para el patrono las siguientes:

- a) ocupación efectiva de los trabajadores,
- b) pagar la remuneración convenida,

⁶⁹ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre de 2014 11:17 am.

⁷⁰ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre de 2014 11:25 am

- c) pagar al trabajador el tiempo que éste deje de trabajar por causas imputables al empleador;
 - d) suministrar los elementos necesarios para el desempeño laboral,
 - e) proporcionar un lugar seguro,
 - f) indemnizar al trabajador por la pérdida de su herramienta de trabajo,
 - g) reintegrar los gastos derivados del trabajo,
 - h) Licencias de conformidad a la ley,
 - i) Licencias para miembros sindicales,
 - k) guardar respeto y consideraciones debidas al trabajador,
 - l) adoptar las medidas de seguridad necesarias,
 - j) expedir constancia o certificado de trabajo,
 - m) igualdad de circunstancias y condiciones,
 - n) mantener las buenas costumbres,
 - ñ) cumplir lo dispuesto en los reglamentos internos,
 - o) atender las quejas justificadas de los empleados,
 - p) capacitar al trabajador para prestar auxilio en caso de accidente; y
- Se prohíbe a los empleadores:
 - a) efectuar deducciones no autorizadas por la ley,
 - b) pedir o aceptar gratificaciones a cambio de beneficios laborales,
 - c) exigir la adquisición de ciertos productos o marcas,
 - d) influir en las ideas políticas,
 - e) cobrar intereses sobre salarios,
 - f) forzar a un trabajador para que abandone un sindicato,
 - g) implementar cualquier modalidad de lista negra,
 - h) retener herramientas de trabajo,
 - i) hacer o autorizar colectas no previstas por la ley,
 - j) dirigir labores o permitirlos en estado de embriaguez o efectos de droga,
 - k) portar armas, salvo en casos de elementos de seguridad,
 - l) cualquier acto que restrinja o limite los derechos del trabajador.

- Como empleador la ley otorga los siguientes derechos:
 - a) organización de su empresa,
 - b) organización de su empresa en atención a la protección de sus intereses,
 - c) Cese de actividades en los casos previstos por la ley,
 - e) de propiedad sobre el producto del trabajo contratado;
 - f) derechos de propiedad intelectual e industrial.

- Se establece como obligaciones del trabajador:
 - a) prestar el servicio de forma personal,
 - b) ejecutar su labor diligentemente,
 - c) acatar los preceptos, instrucciones e indicaciones,
 - d) observar buena conducta,
 - e) abstenerse de cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y la de empresa,
 - f) prestar auxilio en caso de necesidad,
 - g) trabajar de forma excepcional a los horarios establecidos,
 - h) retribuir al patrono los materiales no utilizados,
 - j) comunicar a su empleador aspectos que podrían mejorar el funcionamiento de la empresa,
 - k) mantener el secreto profesional,
 - l) lealtad y respeto,
 - j) acatar las medidas de seguridad necesarias.

- La ley prohíbe a los trabajadores:
 - a) faltar a sus labores sin causa justa,
 - b) disminuir de forma intencional el buen funcionamiento laboral,
 - c) utilizar las herramientas de trabajo para propósitos distintos a los que se le han otorgado,
 - d) laborar en estado embriaguez o drogadicción,
 - e) portar armas salvo casos de seguridad,
 - f) hacer colectas sin autorización,
 - g) desarrollar propenda en horas de trabajo.

- Los empleados cuentan con los siguientes derechos:
 - a) ser remunerados por sus servicios,
 - b) gozar de descansos de ley,
 - c) percibir las indemnizaciones y demás prestaciones establecidas por la ley, en concepto de previsión y seguridad sociales;
 - f) recibir constante capacitación,
 - g) propiedad intelectual e industrial,
 - h) estabilidad laboral,
 - i) organizarse en pro de sus derechos,
 - j) declararse en huelga en los casos previstos,
 - l) ser repatriados cuando prestan sus servicios en el extranjero.

- Se desprende el hecho que según esta normativa la suspensión bien sea total o parcial de un contrato de trabajo no interrumpe ni extingue los derechos y obligaciones.

- Se establece como obligación indemnizar al trabajador por causa de despido o rescisión de contrato por causas no justificadas y probadas.

- Por aparte la ley manifiesta que si “El empleador que despida al trabajador o rescinda el contrato de trabajo por las causas especificadas en el artículo anterior no incurre en responsabilidad alguna ni asume obligación de preavisar ni indemnizar”.⁷¹

- En caso de retirarse el trabajador por causas establecidas en la ley que lo justifiquen tendrá derecho a indemnización.

- Si el trabajador se retira sin justa causa incurrirá en responsabilidad pecuniaria no superior al equivalente de la mitad de la indemnización por despido injustificado.

⁷¹ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM> 03 de septiembre de 2014 11:33 a.m.

- El monto de la indemnización se calcula por un equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, calculado por el promedio de los salarios devengados por el trabajador.
- El cumplimiento de diez años ininterrumpidos otorga al trabajador estabilidad, y su relación laboral solamente podrá terminar por causas concretas descritas por la ley.
- El contrato ejerce plena prueba al ser probado con el documento respectivo, y por la presunción de existencia de la relación laboral por un contrato verbal.
- Se reconoce como derecho del trabajador a un periodo vacacional remunerado después de cada año de servicios, cuyo cálculo se realiza en función de la antigüedad del empleado.
- Como beneficio social cada trabajador tiene derecho a la asignación de un pago del 2% del salario por cada hijo nacido en el matrimonio, extra matrimonial o adoptado.

Después de haber analizado los elementos de mayor importancia con relación al tema de investigación se deducen las siguientes conclusiones de la legislación laboral vigente en Paraguay:

- Cuentan con menores beneficios sociales.
- Solamente existe similitud respecto a indemnización y pago de vacaciones.
- No se menciona el rubro de daños y perjuicios solamente cierto grado de responsabilidad pecuniaria por incumplimiento o rescisión de contrato.
- De forma específica con relación al contrato de trabajo a plazo fijo solamente existe definición de la modalidad, sin embargo no se ha creado normas adecuadas que protejan los intereses de ambas partes, tanto para el patrono como para el trabajador.

- Por tanto, después de analizar la normativa de Guatemala, Argentina y Paraguay y su evidente desprotección a la figura del contrato de trabajo a plazo fijo se puede concluir que dicha forma de contratación en ausencia de regulación legal apropiada solamente es motivo para continuos fraudes laborales y posibles vulneraciones de derechos para patronos y empleados, por lo cual la misma debe ser normada de forma eficiente y estructurada, o sencillamente ser eliminada de los distintos sistemas laborales.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1 Entrevista

Acorde a lo investigado, y al tema del presente estudio, se determinó la importancia de efectuar como instrumento consistente en una entrevista, misma que se realizó con profesionales que se desempeñan litigan en el área del derecho laboral y funcionarios públicos

Tesis: “Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo”

Entrevistada: LICENCIADA CLARA LIDIA ESQUIVEL

Cargo: JUEZ. JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO, PREVISION SOCIAL Y ECONOMICO COACTIVO. QUETZALTENANGO.

1. A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

R. No. Le hace falta muchos aspectos por regular.

2. ¿Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

R. No. Considero que no los protege de igual forma.

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

R. No. Pienso que es de regularlo mejor.

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

R. El pago de daños y perjuicios

5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado latrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

R. Si. Y si la naturaleza del contrato es de tiempo indefinido y ver si hubo simulación de contrato y prestaciones irrenunciables.

6. ¿Si fuese contratado como abogado latrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

R. Daños y perjuicios dependiendo del cargo y contrato de naturaleza a plazo fijo.

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

R. Si hay diferencia, siempre que la diferencia a plazo fijo sea esta y que no haya simulación de contrato.

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

R. El contrato parece que es bueno que este regulado la circunstancia que pueda terminar a voluntad de las partes sin justa causa u el compromiso que deben

pagarse los daños mutuamente, dependiendo de quién rescinda, deberían ajustarse los daños un poco a la realidad de nuestro país.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

R. Si existe un convenio internacional que nuestro país no lo ha ratificado.

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

R. Mi propuesta para terminar un contrato a plazo fijo es que se le mande como un aviso previo en el que se requiere terminar el contrato para evitar los daños y con tiempo de anterioridad, siempre que la naturaleza del contrato sea a plazo fijo y no una simulación.

Entrevistada: IRENE GARCIA

Cargo: OFICIAL II, JUZGADO DE TRABAJO DE RETALHULEU.

1. ¿A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

Si, de acuerdo a la legislación guatemalteca, pero quienes violan los principios que protegen al trabajador son puestos por los empleadores, con la finalidad de manipular a su antojo la ley y obviar el pago de indemnización y otras prestaciones que amparan al trabajador.

2. ¿Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

Sí, porque es una garantía con el buen desempeño y comportamiento del trabajador lo que permite tener una estabilidad laboral y mejor conocimiento en el desempeño lo que ayuda a una mejora económica de la persona que labora en un lugar determinado.

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

No, el patrono siempre busca el beneficio de su empresa que ya que rara vez contratan a plazo fijo para obviar las prestaciones laborales.

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

R. Ya sea trabajador o patrono, tienen que ver si fue despido con causa justa de forma directa y justificada o si en su caso el patrono prueba que el trabajador violó sus labores y su fue justo el despido y si pueden probar quien del os dos

tiene la razón como para que el trabajador pierda indemnización y prestaciones labores.

5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

Reinstalación o pago de prestaciones labores que en derecho corresponde y si hubiera sido sin justa causa, 12 meses que se deben pagar.

6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

Evitar pagar daños y perjuicios e indemnización, aduciendo que el despido fue con justa causa.

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

Cuando se rescinde es porque el patrono a su criterio el trabajador faltó y lo despide pero no le hace efectiva ninguna prestación que le corresponde.

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

Cuando el trabajador se ve dañado en cuanto ejerce su labor y no le remuneran en efectivo el trabajo realizado y demuestra que por eso deja de laborar se puede

decir que es justo, pero cuando el patrono utiliza el artículo lo hace en su beneficio y perjudica al trabajador.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

R. No

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

R. Dejaría bien cimentado el Derecho del trabajador que desempeñó por años y por incurrir en un error leve pierde derecho de indemnización con prestaciones que ya se las ha ganado por el tiempo laborado.

ENTREVISTADO: OMAR GRAMAJO BARRIOS

CARGO: INSPECTOR INSPECCIÓN DE TRABAJO, RETALHULEU.

1. 'A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

R. Sí, siempre y cuando se ajuste a sus elementos para que no pueda haber simulación o tergiversación en relación a los elementos de un contrato de trabajo.

2. 'Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

R. si

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

R. Sí, siempre y cuando existan los elementos necesarios y se pague lo que en derecho corresponda.

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

R. Por parte del trabajador: los motivos de la rescisión (justificado e injustificado), si han pasado 2 meses tendrá derecho a todas las prestaciones que en ley corresponde

5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

R. Si

6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

R. Daños y perjuicios ya que el código de trabajo lo establece, y ambas partes tienen derechos y obligaciones.

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

R. Si, ya que unos son generalizados y los otros son particularmente propios del contrato a plazo fijo.

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

R. Este artículo indica claramente que las partes pueden dar por terminado el contrato antes de que este se cumpla e indica que la parte que disponga dar por terminado el contrato deberá pagar al otro daños y perjuicios se por la vía administrativa o jurisdiccional. Según el segundo párrafo del artículo, determina que en el monto de la cesación del contrato a plazo fijo si fuere causado por el patrono éste deberá pagar la cantidad prescrita y se entiende que si el caso llegare a tribunales esta cantidad que se dio en el momento preciso por

incumplimiento del patrono no la perderá si no que se debe restar a la cantidad que la judicatura imponga.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

R. Guatemala dentro del concierto de nacional está obligada a cumplir con los tratados y convenios internacionales, y éstos dejan en plena libertad a los estados para crear sus propias normas, pero condicional que las normas internas se ajusten al derecho internacional, por lo tanto no hoy un convenio que trate específicamente lo relacionado con los contratos a plazo fijo.

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

R. En primer lugar el contrato a plazo fijo está normado de tal manera que si se aplicare la ley, ambas partes tienen derecho por supuesto como toda legislación, los vacíos y lagunas jurídicas existen y quizá los legisladores al legislar se quedaron un poco cortos por lo que habría que hacer más extensiva la redacción a fin de que no existieran dudas sobre la aplicación dentro del derecho laboral en Guatemala.

ENTREVISTADO: LICENCIADO MARURICIO ESCOBAR HERNÁNDEZ.

CARGO Abogado y Notario

1. ¿A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

Si, conforme al Código de Trabajo se establece en forma concreta en qué casos es factible la contratación a plazo fijo ya que en el mismo cuerpo normativo s establece que por regla general todo contrato individual de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido.

2. ¿Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

Recordemos que el principio de tutelaridad es precisamente para proteger a la parte más débil económicamente en la relación contractual, consecuentemente no puede tutelar a ambas partes, por lo anterior considero que si puesto que fija los límites en que puede celebrarse este contrato en la forma indicada evitando así que el empleador celebre contratos de trabajo a plazo fijo cuando por sus propias características éste deba ser por su tiempo indefinido, aplicando el principio de realismo y objetividad, o como también se le conoce como primacía de la realidad.

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

Considero que no está adecuadamente regulado, por la razón que cuando el contrato de trabajo así suscrito se rescinde o el empleador da por terminada la relación laboral antes del vencimiento del plazo queda sujeto únicamente a los

daños y perjuicios en una cantidad mínima de un salario por cada mes trabajado, lo que resulta desde luego contrario al principio de tutelaridad y en todo caso a través de una reforma a la legislación laboral donde el empleador quede obligado en esos casos a pagarle al trabajador los salarios correspondientes por todo el tiempo pendiente conforme al plazo estipulado, considero que de esta manera los empleadores ya no contrataría a plazo fijo y se ajustarían a la realidad contratando mejor por tiempo indefinido.

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

Como ya lo indiqué la obligación del empleador es pagar al trabajador un día de salario por cada mes trabajado en concepto de daños y perjuicios, a través de la reforma propuesta no solo ya no habría contrato de trabajo a plazo fijo, si no que a su vez ya no tratarían de sorprender a los trabajadores con la finalidad de erradicar sus obligaciones ya establecidas en la ley.

5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

Tal como se encuentra en la legislación actual se trata de un verdadero contrato a plazo fijo, es decir, si la parte empleadora es de carácter permanente su empresa o si la actividad desempeñada no es del giro de la empresa o si siendo del giro de la empresa esta contratación a plazo fijo con la finalidad de sustituir a otro trabajador de esa empresa en forma temporal tal como el caso de sustituir a una enfermera de un hospital en tanto esté gozando de su pre y post natal, si así se diera lo único que puede reclamar asesorando al trabajador son los daños y

perjuicios ya citados, en caso contrario que el contrato de trabajo a plazo fijo no se ajuste a lo antes indicado, trataría de probar que conforme a los principios de realismo y objetividad y aplicando también la primacía de la realidad, demostrar que esa contratación es por tiempo indefinido y de esa manera obligar al empleador al pago de todas las prestaciones laborales establecidas en la ley.

6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

En primer lugar no le llevaría el caso, porque el empleador tiene muchas oportunidades de contratar a otras personas con las mismas o mejores aptitudes de trabajo y que por su voluntad decide rescindir el contrato.

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

Claro, si los daños y perjuicios que se reclaman es por despido injustificado éstos deben pagarse a razón de un mes de salario hasta un máximo de 12 meses de salario dependiendo del tiempo que dure el proceso, en cambio los daños y perjuicios por rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, éstos serán a razón de 1 día por mes trabajado.

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

R. En cuanto a éste artículo es precisamente lo que se sugiere sea reformado, no solo por lo confuso y hasta de doble interpretación si no porque no aplica el principio de tutelaridad hace el trabajador.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

R. No

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

La misma que indicaba anteriormente de tal manera que solo en casos muy especiales se celebre estos contratos.

ENTREVISTADO: FEDERICO DE LEON

CARGO: INSPECTOR INSPECCION DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
QUETZALTENANGO

1. ¿A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

R. No, debería ser eliminado

2. Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

R. No, al contrario disminuye su derecho a estabilidad

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

R. No, y muchos litigantes no lo solicitan

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

R. Daños y Perjuicios

5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

R. Solicitaría el pago de daños, perjuicios, y las prestaciones de ley que ya no pudo devengar

6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

R. Por lo menos buscaría pagar lo menos posible de daños y perjuicios, o probar que el despido tiene justificación.

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

R. Si, ya que la misma ley indica que por romper el contrato debe pagarse daños, concepto distinto a los daños por el despido.

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

R. Que se encuentra obsoleto a las necesidades actuales del trabajador, y no contempla al patrono.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

R. No.

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

R. eliminaría la figura del contrato, ya que considero que solamente se presta a simulaciones que dañan al trabajador

ENTREVISTADO: MARCIA VERONICA MEDINA
CARGO: ABOGADA Y NOTARIA, CIUDAD CAPITAL

1. ¿A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

No, ya que solamente indica un concepto, pero de ese tipo de contratación se pueden generar una serie de problemas, especialmente la simulación para evitar el pago de pasivos laborales

2. ¿Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

No, ya que deja al empleado en una postura vulnerable

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

No, no existe ninguna disposición concreta para esta forma especial de contratación

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

Pago de daños y perjuicios

5. En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

Si, en el principio de tutelaridad y de obtener el mayor beneficio posible para el trabajador.

6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

Como mínimo que no se dé el pago de daños o perjuicios

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

Sí, es diferente los daños que se pagan por despido, a los daños por incumplir un contrato, ya que incluso la misma ley civil de donde se deriva la laboral indica que todo daño debe ser resarcido por incumplirse un contrato

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

Retrógrado e inaplicable, ya que no se adapta desde un punto de vista económico ni al patrono ni al trabajador.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

No.

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

R. Pediría un poco de más atención a los derechos del patrono, ya que es una parte olvidada al momento de los juicios, sumamente atacada, y casi sin oportunidad de un resultado favorable, también pediría que se regule de mejor forma el contrato a plazo fijo para evitar simulaciones.

ENTREVISTADO: MARITZA ELIZABETH MEDINA

CARGO: ASESORA LEGAL DIACO

1. ¿A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?

R. No, lo que genera simulaciones de contrato constantes para evadir responsabilidad de indemnización, especialmente en empresas de tipo internacional como los denominados Call Center

2. ¿Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?

R. No, porque lo expone a ser víctima de simulaciones y perder sus derechos básicos contemplados en la constitución.

3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?

R. No, ni siquiera el contrato propiamente se encuentra bien regulado

4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?

R. Daños y Perjuicios

5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar

daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?

R. Absolutamente, con el principio de tutelaridad

6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

R. Primero analizaría si no existió simulación de contrato, y si en realidad es voluntad del trabajador, caso contrario no defendería una injusticia, pero en caso de ser así, pediría que cuando menos el patrono no pague daños y perjuicios por ese rompimiento, ya que más no se podría obtener a razón de no existir fundamento legal previsto

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:

R. Es distinto, sin embargo, como siempre la normativa no lo regula o específica de manera idónea, lo que se presta a que ni siquiera sea tomado en cuenta como una opción dentro de un juicio, se podría decir que nadie lo reclama por ignorancia incluso de los mismos defensores

8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?

R. Que es inaplicable a la práctica, y producto de un código de trabajo que ya necesita ser reformado.

9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?

R. En lo personal no he tenido oportunidad de estudiar si existe una normativa más adecuada en otros países.

10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?

R. En mi criterio el contrato a plazo fijo se debería eliminar, ya que es un elemento que muchas empresas extranjeras están adoptando y nacionales para dañar los derechos de indemnización del trabajador

6.2 Discusión de Resultados

Posteriormente a haber efectuado las entrevistas anteriores, y analizar los datos recopilados, se han podido establecer las siguientes conclusiones, partiendo de la opinión predominante en los profesionales:

a. El contrato a plazo fijo no se encuentra debidamente regulado en la normativa guatemalteca, y constituye una fuente generadora de simulación de contratos laborales con el único objetivo de evadir el pago de los derechos laborales que al trabajador correspondan por motivo de terminarse la relación de trabajo.

b. Todos consideraron que los daños y perjuicios que se derivan de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha estipulada es distinta a los daños que se generan por un despido injustificado.

c. Muchos indicaron que si reclamarían el pago de prestaciones por el tiempo no laborado.

- d. Existe un criterio unificado respecto a que los patronos se encuentran desprotegidos como parte de la relación laboral.
- e. Se considera que el artículo 84 es ambiguo y que debe ser reformado
- f. Casi ningún profesional tiene conocimiento de la existencia de normativa más favorable en otros países respecto al plazo fijo.
- g. Todos los profesionales coinciden en que el Código de Trabajo debe ser mejorado especialmente para evitar la simulación o tergiversación de la relación laboral.

CONCLUSIONES

De conformidad con el estudio realizado, los objetivos trazados y el trabajo de campo, del tema “Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo” se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- El denominado Contrato a Plazo fijo se encuentra normado por el Código de Trabajo de Guatemala, y puede ser descrito como una forma de relación laboral en la cual el trabajador prestará sus servicios personales para un patrono de forma exclusiva por un plazo de tiempo estrictamente determinado.
- La rescisión de contrato individual de trabajo es la terminación del vínculo laboral entre el patrono y el trabajador, cuya especial característica en los denominados contrato a plazo fijo, es que dicha terminación se produce por voluntad de las partes en una fecha antes a la establecida en la contratación.
- El contrato de trabajo sin importar su modalidad es fuente generadora de derechos, tanto para el patrono como el sujeto empleador que solicita los servicios del empleado, como para éste, cada uno con sus características propias. La contratación no debe ser vulneradora de los derechos, y en su desarrollo se deberá observar en todo momento los principios indispensables del Derecho Laboral. Se debe tener en cuenta que la única limitante para los derechos del trabajador, especialmente, será la inexistencia genuina del vínculo laboral entre las partes.
- Las prestaciones, daños y perjuicios son derechos mínimos que se derivan para los trabajadores, señalados como garantías mínimas por la Constitución Política de la República de Guatemala, siempre y cuando concurren las características esenciales de la relación de trabajo para ambas partes.

Por ende, lo indicado por el objetivo general de la presente investigación de si es viable reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del

contrato de trabajo a plazo fijo, se puede contestar que las prestaciones si bien es cierto forman parte de un principio de tutelaridad que se debe observar en todo momento en la relación laboral, no pueden ser objeto de pagos anticipados, ya que eso vendría a contradecir los predicamentos indispensables ya preceptuados por la propia Constitución Política de la República, donde se hace necesario un tiempo ya laborado previamente. Sin embargo, los daños y perjuicios si deben ser regulados de una forma adecuada a las necesidades económicas actuales, así como en un contexto justo para el empleado como parte débil del vínculo laboral, y del trabajador que es olvidado en un plano de desigualdad ante la normativa laboral vigente.

RECOMENDACIONES

- Crear una normativa adecuada al contrato a plazo fijo o contemplar la opción de su erradicación del sistema jurídico actual, a efecto de eliminar una forma convencional y común utilizada por los patronos como forma de simulación de contrato
- Mejorar jurídicamente las especificaciones existentes respecto a prestaciones mínimas, especialmente adecuarse a figuras concretas como los contratos por tiempo determinado.
- Asentar bases de igualdad jurídica dentro del vínculo laboral, no solamente en atención a los derechos que se deben observar para el trabajador por ser la parte vulnerable y objeto de vejaciones en cualquier aspecto, sino también como una obligatoriedad legal respecto al patrono con cimiento en el principio constitucional de igualdad frente a la ley.

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFICAS:

Argueta Alejandro, El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala, Guatemala 2008

Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliastasa, Treinta Edición 2000

Cabanellas Guillermo Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Ameba, Editorial Heliastasa, Buenos Aires, Trigésimo Cuarta Edición, 2004

De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª Edición, Editorial Porrúa, México, Distrito Federal 1999

Fernández Molina Luís, Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala 2006

López Larrave Mario, Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Municipal, Guatemala, 1974.

Krotoschin, Ernesto, Tratado práctico de derecho de Trabajo, Tomo II, 6ª edición, Buenos Aires, Argentina Editorial de Palma, 2001

Medina Arita Marcia Verónica, Los Diversos tipos de contratos laborales y efectos sociales, micro y macro económicos que causan al momento de su terminación. Tesis de Grado de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.

Rendón Vásquez, Jorge. Derecho del trabajo individual en la actividad privada, Perú, Editorial Edial 1999

Traducción del Nuevo Mundo de las Santas Escrituras, New York, Estados Unidos 2005

NORMATIVAS:

Código Civil, Decreto Ley Número 106, Guatemala 1963

Castillo González Jorge Mario, Constitución Política de la República de Guatemala, Sexta Edición, Guatemala 2008

Chacón Corado Mauro, Constitución Política de la República de Guatemala, Corte de Constitucionalidad, Guatemala 2012

Decreto 389, Congreso de la República de Guatemala, 1965

Decreto 78-89, Congreso de la República de Guatemala 1989

Decreto 74-78, Congreso de la República de Guatemala, 1978

Decreto 76-78 Congreso de la República de Guatemala, 1978

Decreto 42-92 Congreso de la República de Guatemala, 1992

Decreto 64-92, Congreso de la República de Guatemala 1992

Franco López, César Landelino, Código de Trabajo Comentado, Editorial Fénix, Guatemala 2013

ELECTRONICAS:

<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>

<http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo>

I

<http://www.derecho-chile.cl/la-simulacion>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

http://www.afip.gov.ar/ef/espacio_trabajo_normas.html

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM>

ANEXO

ENTREVISTA

Tesis: “Viabilidad para reclamar prestaciones laborales y daños y perjuicios derivados de la rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo”

1. ¿A su criterio el contrato de trabajo establecido a plazo fijo, se encuentra normado de forma idónea en la legislación laboral guatemalteca?
2. ¿Considera que el contrato a plazo fijo cumple con el principio de tutelaridad a favor de los trabajadores, y de igualdad respecto a la parte patronal?
3. ¿En su opinión, la rescisión de contrato de trabajo a plazo fijo, es un aspecto que actualmente se regula de forma adecuada en beneficio del trabajador y los empleadores?
4. ¿De la finalización de un contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, qué derechos y obligaciones considera se derivan para ambas partes de la relación laboral?
5. ¿En un caso concreto donde al trabajador se le rescinde su contrato de trabajo a plazo fijo antes de la fecha de su cumplimiento, por voluntad del empleador y sin causa justificada, como abogado patrocinante del trabajador consideraría viable reclamar daños, perjuicios y otras prestaciones por el tiempo incumplido, y en que se fundamentaría?
6. ¿Si fuese contratado como abogado patrocinante del patrono, para un caso de rescisión de contrato por voluntad del trabajador, que beneficios reclamaría a favor de su cliente para resarcir los daños ocasionados?

7. A su criterio existe diferencia legal entre los daños que la legislación laboral ha previsto por despido injustificado, y aquellos que se puedan derivar de la rescisión de contrato antes de la fecha de que éste llegara a su finalización:
8. ¿Qué opinión le merece el artículo 84 del código de trabajo?
9. ¿Tiene conocimiento de alguna normativa extranjera respecto al contrato de trabajo a plazo fijo, que se encuentre estructurada de una forma adecuada y que si cumpla con proteger a ambas partes de la relación laboral?
10. ¿Si tuviese la oportunidad de efectuar una reforma laboral respecto al contrato a plazo fijo, su rescisión, derechos y obligaciones para las partes, cuál sería su propuesta?