

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES



**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES
EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VENTIDÓS (022) PARA EL
DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O
CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD”**

SUSTENTANTE:

VICTOR OTONIEL CHAN OROZCO

CARNE No. 201804042

QUETZALTENANGO, SEPTIEMBRE DE 2019

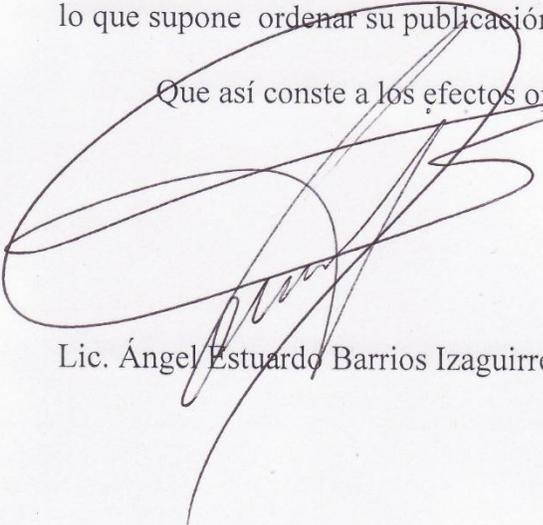
Esta tesis fue elaborada por el autor como requisito para obtener el Grado académico
de: **Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

Quetzaltenango, 28 de septiembre de 2019.

A quien corresponda:

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal Examinador seleccionados por el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, conocedores de los requisitos exigidos por el reglamento para la elaboración de tesis de dicha Facultad habiendo juzgado la tesis de Víctor Otoniel Chan Orozco, titulada "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VENTIDÓS (022) PARA EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD" hemos decidido concederle la calificación de noventa y cinco puntos (95), lo que supone ordenar su publicación.

Que así conste a los efectos oportunos.



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre



Lic. Dennys Estuardo Barrios Escobar



Lic. Carlos Enrique López Recinos

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
División de Ciencias Jurídicas y Sociales

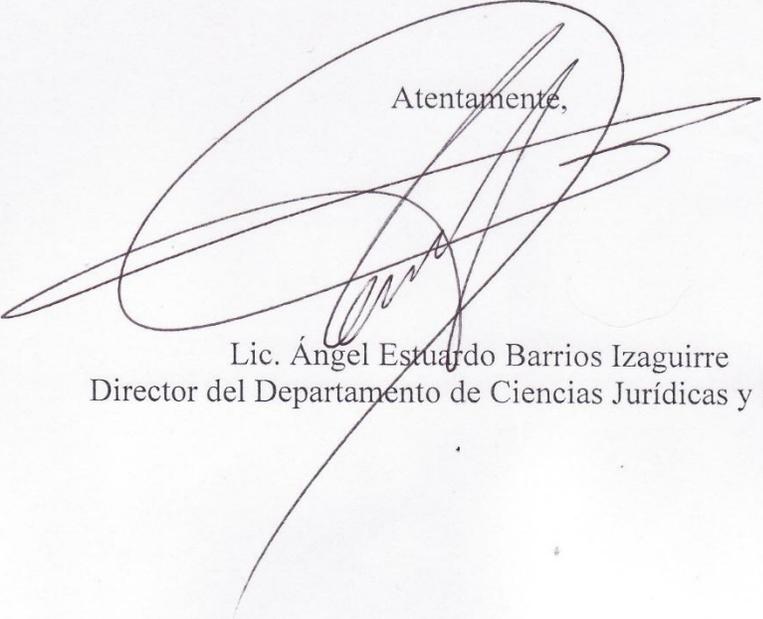
Quetzaltenango, 28 de septiembre de 2019.

Jóven
Víctor Otoniel Chan Orozco
Presente.

Jóven Chan:

Tengo el gusto de comunicarle que como Director de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, he visto el dictamen del Tribunal Examinador y revisado el texto definitivo de su tesis titulada "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VENTIDÓS (022) PARA EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD", autorizo la publicación de la misma.

Atentamente,



Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales

Quetzaltenango, 24 de septiembre del 2019.

DEPARTAMENTO DE REGISTRO

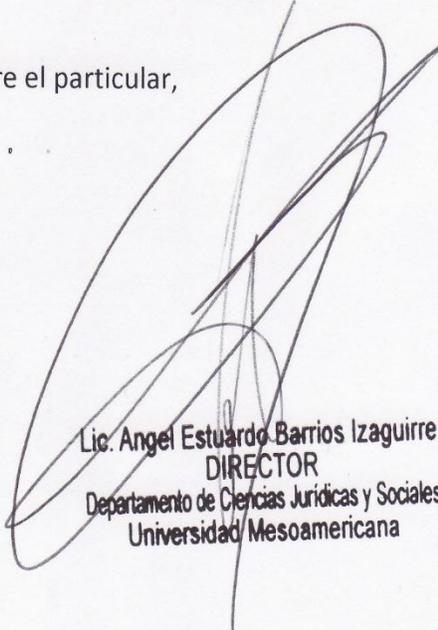
UNIVERSIDAD MESOAMERICANA

Quetzaltenango.

Atentamente me permito remitirle la tesis del alumno(a) **VICTOR OTONIEL CHAN OROZCO** carné **201804042** a efecto de emitir la orden de pago de TESIS, elaborar el acta respectiva. Dicho alumno sostendrá su examen el **VIERNES 27 DE SEPTIEMBRE DEL 2019 a las 15.30 horas** en el aula de DEBATES participando las siguientes personas: **LIC. ANGEL ESTUARDO BARRIOS IZAGUIRRE, presidente del Tribunal, Lic. CARLOS ENRIQUE LOPEZ RECINOS como secretario del tribunal examinador, LIC. DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR como examinadora y metodóloga y Lic. DONALD GERARDO IXCARAGUA XEC como asesor/a.**

Solicito se les **comunique a los profesionales indicados** quienes participaran en el examen con la debida anticipación

Sin otro sobre el particular,



Lic. Angel Estuardo Barrios Izaguirre
DIRECTOR
Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Mesoamericana

Quetzaltenango, 19 de septiembre 2019

Mgr. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre
Director de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Mesoamericana
Campus Quetzaltenango.

Respetable Licenciado Barrios, de manera atenta me dirijo a usted a efecto de hacer de su conocimiento que con base al oficio de fecha 29 de agosto del año 2018, en el que se me nombró Asesor de Tesis del estudiante: **VICTOR OTONIEL CHAN OROZCO**, con la tesis titulada “**Análisis Jurídico de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) para el desempeño de actividades de naturaleza permanente o continuada en el Segundo Registro de la Propiedad**”, me permito indicarle que tal asesoría ha concluido que habiendo subsanado los requisitos de fondo, de conformidad con el reglamento respectivo, se procede a emitir dictamen favorable, sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente.



Lic. Donald Gerardo Ixcaragua Xec

Asesor



Quetzaltenango, 23 de septiembre del año 2019

Magister Angel Estuardo Barrios Izaguirre.
Decano de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Facultad de Derecho
Universidad Mesoamericana
Quetzaltenango.

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de informarle en relación a la tesis presentada por el Alumno VICTOR OTONIEL CHAN OROZCO número de carné 201804042 titulada "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTIDÓS (/022) PARA EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD" que la revisión Metodológica fue efectuada satisfactoriamente y sin otro particular me suscribo de usted respetuosamente


LIC. DENNYS ESTUARDO BARRIOS ESCOBAR

ABOGADO Y NOTARIO

METODÓLOGO.

LICENCIADO
Dennys Estuardo Barrios Escobar
ABOGADO Y NOTARIO

DEDICATORIA

A DIOS: Porque solo él puede hacernos sabios y darnos el conocimiento, por conceder los anhelos más profundos de mi corazón, en especial por la oportunidad de culminar una etapa muy importante en mi vida para satisfacción propia y felicidad de mi familia, porque a lo largo de esta aventura nunca me ha abandonado siempre ha estado aquí y porque las acertadas decisiones son gracias a él, de lo contrario este trabajo no hubiera sido posible.

A MIS PADRES: Víctor Chan García y María Orozco Romero por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, por sus consejos que nunca han faltado, por tenerme siempre presente en sus oraciones, por confiar y apostarle a mi persona, por esa e inmensa de mi madre quien siempre me vio con los ojos espirituales como el profesional que hoy soy, este triunfo es para ustedes.

A MI ESPOSA E HIJO: Yesenia Raquel Martínez Mérida y Rodrigo Emiliano Chan Martínez por ser el motivo de inspiración y ese motor que a diario me impulsa a seguir adelante en busca de nuestros sueños, por ese amor que en ningún momento ha menguado en estos diez años, por el apoyo incondicional, por ser mi compañera en esta hermosa aventura y por permitirme compartir estos logros con ustedes. **LOS AMO**

A MIS HERMANAS: Mariela Cristina y Karin del Rosario, por ser impulsadoras de todo lo que he hecho en mi vida, demostrándome en cada momento ese amor filial,

por sus palabras de aliento y porque siempre han estado presentes en mis tristezas como en mis alegrías.

A UNA AMIGA EN ESPECIAL: Alma Janine Ruano Girón por demostrarme que un amigo es como un hermano en tiempos de aflicción, quien en los últimos años ha estado presente brindándome en verdad esa mano amiga y quien ha sido un ejemplo de amistad incondicional.

A LA UNIVERSIDAD MESOAMERICANA: Por haberme permitido realizar mis estudios en sus respectivas instalaciones y haberme formado como Profesional.

A MIS DOCENTES: En especial Lic. Ángel Estuardo Barrios Izaguirre, Lic. Marco Antonio Coyoy Ordoñez y Lic. Donald Gerardo Ixcaragua Xec, por haberme brindado su amistad y sus conocimientos, pero por sobre todo haberme formado satisfactoriamente con su ejemplo profesional.

Indice

	Página
Introducción	1
Capítulo I	
Diseño de investigación	5
1.1 Nombre tema	5
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Objetivos.....	8
1.3.1 Objetivos generales	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Hipótesis	9
1.5 Variables	9
1.5.1 Definición conceptual de variables	9
1.5.2 Contratos de trabajo	9
1.5.3 Servicios temporales	10
1.5.4 Contrato de trabajo por servicios temporales	10
1.5.5 Actividades de naturaleza permanente o continuada en el contrato laboral	10
1.5.6 Renglón presupuestario 022	10
1.5.7 Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango	11
1.5.8 Análisis jurídico de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 para desempeñar actividades de naturaleza permanente o continuada en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.....	12

1.6	Definición y límites de la investigación	12
1.7	Alcances	13
1.7.1	Ámbito geográfico	13
1.7.2	Ámbito institucional	13
1.7.3	Ámbito personal	13
1.7.4	Ámbito temporal.....	13
1.7.5	Ámbito temático.....	13
1.8	Límites de la investigación.....	13
1.9	Aporte.....	14
1.10	Método de investigación.....	14
1.10.1	Sujetos.....	14
1.10.2	Instrumentos.....	14
1.11	Procedimiento.....	15
1.12	Diseño.....	15
1.13	Metodología estadística.....	15
1.14	Presentación de resultados.....	16
1.15	Discusión o análisis de resultados.....	16
1.16	Aporte.....	16
 Capítulo II		
	Marco teórico.....	17
2.1	Contratos de trabajo.....	17
2.1.1	Definición.....	17
2.1.2	Elementos del Contrato de trabajo.....	18

2.1.3	Características del contrato de trabajo.....	25
2.1.3.1	Autónomo.....	25
2.1.3.2	Bilateral.....	25
2.1.3.3	Conmutativo.....	25
2.1.3.4	Consensual.....	25
2.1.3.5	De administración.....	26
2.1.3.6	De tracto sucesivo.....	26
2.1.3.7	Dirigido.....	26
2.1.3.8	Ejecución continuada o periódica.....	26
2.1.3.9	Intuito persona o personal.....	26
2.1.3.10	No formal.....	26
2.1.3.11	No es de adhesión.....	27
2.1.3.12	No es solemne.....	27
2.1.3.13	Nominado.....	27
2.1.3.14	Normado	27
2.1.3.15	Oneroso.....	27
2.1.3.16	Principal.....	28
2.1.4	Tipos de contrato de trabajo.....	28
2.1.4.1	Contrato individual de trabajo, su definición.....	28
2.1.4.1.1	Generalidades del contrato individual de trabajo.....	29
2.1.4.1.2	Formalidades del contrato individual de trabajo.....	31
2.1.4.1.3	Clases de contrato individual.....	35
2.1.4.1.4	Jornada de trabajo.....	36
2.1.4.1.5	Salario.....	42

2.1.4.1.6	La relación de trabajo.....	43
2.1.4.2	Contrato colectivo de trabajo, su definición.....	48
2.1.4.2.1	Requisitos formales del contrato colectivo.....	49
2.1.4.2.2	Requisitos de fondo del contrato colectivo de trabajo.....	50
2.1.4.2.3	Prueba documental en el contrato colectivo de trabajo.....	51
2.1.4.2.4	Naturaleza contractual del contrato colectivo de trabajo...	51
2.1.4.2.5	Las partes del contrato colectivo de trabajo.....	52
2.1.4.2.6	Objeto del contrato colectivo de trabajo.....	52
2.1.4.2.7	Clases o tipos de contrato colectivo de trabajo.....	52
2.1.4.2.8	Características.....	53
2.1.4.3	Derechos y obligaciones que puede ejercer el sindicato.....	53
2.1.5	Normativa aplicable al contrato de trabajo.....	55
2.1.6	Contratos de trabajo con Estado de Guatemala.....	57
2.1.7	Servicios temporales.....	58
2.1.7.1	Contrato de trabajo por servicios temporales.....	58
2.1.7.1.1	Tipos de contratos temporales.....	59
2.1.7.1.2	Personal temporal.....	61
2.1.8	Actividades de naturaleza permanente o continuada en el contrato laboral....	71
2.1.9	Contratación del Estado.....	71
2.1.9.1	Historia de los contratos del Estado.....	73
2.1.9.2	Forma de contratación estatal.....	76
2.1.9.2.1	Personal 011 o en cargo fijo.....	76

2.1.9.2.2	Personal 029 y 021 personal temporal.....	77
2.1.9.2.3	Personal y renglón presupuestario 022.....	78
2.1.9.2.4	Personal 041 o de servicios extraordinarios.....	78
2.1.9.2.5	Servicios técnicos y profesionales.....	79
2.1.9.3	Normas jurídicas que regulan la contratación estatal.....	81
2.2	Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.....	86
2.2.1	Historia.....	86
2.2.2	Características.....	87
2.2.3	De la Organización Administrativa del Registro.....	89
2.2.4	Fundamento legal de existencia del Segundo Registro de la Propiedad	98
2.2.5	Naturaleza Jurídica.....	101
2.2.6	Análisis jurídico de los Contratos por Servicios Temporales en el Renglón Presupuestario 022 para desempeñar Actividades de Naturaleza Permanente o Continuada en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.....	101
2.3	Simulación de contratos de trabajo del renglón 022 al desempeñar actividades de naturaleza permanente o continuada.....	103
2.3.1	Simulación.....	104
2.3.1.1	Historia de la simulación.....	105
2.3.1.2	Definición.....	106
2.3.1.3	Características.....	109
2.3.1.4	Clases de simulación.....	109
2.3.1.5	Elementos de la simulación.....	112

2.3.1.6 Fin del Estado en la simulación.....	113
2.3.1.7 Efectos de la simulación.....	113
2.3.2 Fraude de ley al realizar contratos de trabajo del renglón presupuestario 022 al desempeñar actividades de naturaleza permanente o continuada.....	116
2.3.2.1 Consecuencias del fraude de ley.....	119
2.3.2.2 Enfrentamiento del fraude de ley laboral.....	121
Capítulo III	
Resultados.....	126
3.1. Descripción.....	126
3.2. Resultados obtenidos de la boleta de encuesta dirigida a trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) del Segundo Registro de la Propiedad.....	127
3.3 Análisis de resultados de la encuesta a trabajadores renglón 022.....	140
3.4. Resultados obtenidos de la boleta de encuesta dirigida a personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad Quetzaltenango.....	146
3.5 Análisis de resultados de la encuesta dirigida a personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico Segundo Registro de la Propiedad Quetzaltenango.....	156
3.6 Comprobación de hipótesis.....	161
Conclusiones.....	163
Recomendaciones.....	165
Referencias.....	167
Libros.....	167

Diccionarios.....	168
Periódicos.....	168
Tesis.....	168
Legislación.....	170
Legislación nacional.....	170
Legislación internacional.....	171
E-grafía.....	171
Cronograma de actividades.....	173
Presupuesto.....	178
Anexo.....	179
1. Boleta de encuesta dirigida a trabajadores renglón 022 Segundo Registro de la Propiedad Quetzaltenango.....	180
2. Boleta de encuesta dirigida a personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad Quetzaltenango.....	182

Introducción

La ley laboral establece que la parte más débil económicamente hablando en toda relación de obrero-patronal es el trabajador, por tanto, la razón de ser de todo el derecho laboral y en consecuencia del Código de Trabajo en Guatemala, toda vez que el objeto del mismo es tutelar esos derechos brindándole la protección y seguridad jurídica en aras de lograr armonía, justicia e igualdad en las relaciones obrero-patronales. Sin embargo, es común observar una serie de violaciones a la norma constitucional, a las leyes nacionales e internacionales en materia laboral por parte del Estado y de diversas instituciones centralizadas, descentralizadas, autónomas, semiautónomas al realizar contratos simulados evadiendo la responsabilidad que como patrono tiene hacia sus trabajadores, en virtud que realizan contratos en el renglón presupuestario 022 por servicios temporales cuando la actividad a realizar por parte del trabajador es de naturaleza permanente y continuada desvirtuando completamente el objeto del contrato ya que por la naturaleza de los servicios a prestar por el trabajador no corresponde dicho renglón presupuestario ni corresponde un contrato de trabajo por plazo definido de un año como es la práctica usual de dichas instituciones patronales sino corresponde un contrato de trabajo por plazo indefinido, vedando con ello al trabajador el ejercicio libre de sus derechos irrenunciables, aprovechándose de su situación a través de la explotación de la cual es objeto la parte obrera con el fin de evadir la responsabilidad que como parte patronal tiene hacia sus trabajadores y evitar un vínculo jurídico y económico con este, haciendo que renuncie, disminuya o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, su reglamento, leyes nacionales y extranjeras le otorgan en materia laboral,

situación injusta e ilegal en todo sentido ya que violenta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales establecidos en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que dispone que los derechos consignados en esta parte de la norma suprema son irrenunciables para los trabajadores, siendo nulas ipso jure, Además de lo que regula la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, misma que fue aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá Colombia en el año 1948 en su artículo 2 inciso e) en el que se consigna que los derechos a favor de los trabajadores no son renunciables. Además, lo preceptuado en el artículo 12 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo en el que establece lo ya plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a que son nulo ipso jure aquellos actos o contratos que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos a favor de los trabajadores que se contienen en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, Reglamento de este, y otras leyes relativas al trabajo.

Enfocado en esta problemática surge la idea de realizar el estudio presente a efecto de establecer a través de un análisis jurídico si en los contratos otorgados por el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) existe simulación y fraude de ley toda vez que el desempeño de actividades a realizar por parte del trabajador en dicha institución es de naturaleza permanente o continuada. Para el efecto, y, con el objeto de llegar a establecer la existencia o no de simulación así como del fraude de ley, es que, se tomarán en consideración argumentos legales, doctrinarios y fácticos, todo ello con el objeto de coadyuvar al entendimiento de esta problemática, aportando un

granito de arena a efecto de que en la doctrina laboral guatemalteca se disponga de una herramienta más en pro de la defensa de la parte más vulnerable de la relación de trabajo como lo es el trabajador, evitando que se continúe con los abusos hacia este sector por parte de instituciones estatales quienes deberían servir de ejemplo a la iniciativa privada en el cumplimiento fiel de sus obligaciones patronales hacia los trabajadores que son los que día a día luchan, se esfuerzan, se sacrifican por un país más desarrollado, con mejores oportunidades, mayor progreso y mejores condiciones de vida en donde la convivencia entre semejantes sea en paz y armonía.

La presente investigación ha sido objeto de análisis parcial por parte de estudiosos que han encontrado en el tema motivo de estudio una problemática que afecta a la parte más vulnerables del sector laboral como lo es el trabajador. Desde esta perspectiva anteceden al referido tema las referencias bibliográficas detalladas a continuación:

- Rojas, Susana Paola. (2008). *El elemento de obra continuada en los contratos de trabajo en la legislación laboral guatemalteca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala.
- Búcaro Chicas, Yuri David. (2013). *Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala.
- Campos Ramírez, Luis Alfonso. (2005). *El contrato temporario en la legislación laboral guatemalteca, el caso del interinato*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de

San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala.

- Valdés Rivas, Estuardo. (2015). *Análisis de los Renglones Presupuestarios para Contratación de Personal en la Administración Pública*. (Tesis Licenciatura). Universidad Rafael Landívar Campus Central. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Cada uno de estos estudios contiene una arista del presente trabajo de investigación, mismos que se han tomado en consideración a efecto de enriquecer el mismo, y, con ello lograr dar a luz el conocimiento.

Capítulo I

Diseño de la Investigación

1.1 “ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTIDÓS (/022) PARA EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD”.

1.2 Planteamiento del problema

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de la parte más vulnerable en una relación laboral toda vez que implica aplicar la norma jurídica fundada en principios laborales que son los que lo sustentan le dan vigor y fuerza legal, los cuales se encuentran contenidos en los Considerandos del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, siendo de mayor precisión a efectos del presente estudio los contenidos en el Considerando cuatro del cuerpo legal aducido, donde se plasma el principio realista y objetivo; realista porque hace un estudio de la persona en su entorno social para que fundado en la equidad se considere la posición económica de las partes en la resolución de casos concretos; y, es objetivo, toda vez que tiende a la resolución de problemas que con motivo de la aplicación de estos principios surjan, considerando el criterio social mediante hechos concretos y tangibles; apreciando que estos principios son esenciales en el caso de analizar los hechos concretos presentados para que se ejerza una justicia pronta y cumplida en materia laboral y en este mismo orden de ideas, verificar que no se cometan injusticias e

irregularidades simulando actos o contratos que atentan contra el trabajador violentando los principios realista y objetivo antes descritos y todo aquel derecho que le asiste.

Por ello surge la inquietud del investigador en cuanto a realizar un análisis jurídico de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 para el desempeño de actividades de naturaleza permanente o continuada en el Segundo Registro de la Propiedad toda vez que se ha advertido que en la referida institución se ha venido contratando personal por contrato cero veintidós (022) pero la naturaleza de los servicios no son temporales como corresponde a los servicios que debe prestar todo trabajador público ubicado en dicho renglón presupuestario como lo establece el Considerando dos del Reglamento para la Contratación de servicios directivos temporales con cargo al renglón presupuestario 022 “Personal por Contrato” que expresa que en el mencionado renglón se contrata para servicios, obras y construcciones de **carácter temporal**, circunstancia que no ocurre en la entidad aludida puesto que la naturaleza del servicio ahí prestada es permanente o continuada en virtud que el que cambia cada año fiscal es el trabajador por cuestiones políticas, pero el servicio persiste, continúa; habiendo también discrepancia en el tipo de contrato puesto que el contrato se realiza por el año fiscal como corresponde a un contrato temporal, sin embargo, debiera ser a plazo indefinido pues las actividades son de naturaleza permanente o continuada tal cual lo estipula el segundo párrafo del artículo 26 del Código de Trabajo al establecer que deben tomarse con plazo indefinido aunque se hayan realizado con plazo fijo cuando las actividades sean de naturaleza permanente o continuada siempre que subsista la causa que les haya dado origen.

Como se aprecia, el servicio a prestar prevalece, la causa continúa, sin que se vuelva a crear nuevamente el puesto como debiera hacerse en caso que se finalizara el año fiscal del contrato temporal; de forma que se pierde el sentido y naturaleza del contrato temporal para convertirse en un contrato permanente y continuado, pudiendo observar a groso modo que lo que verdaderamente sucede en la contratación es una simulación de contrato, en virtud de estarse encubriendo un negocio jurídico y se da apariencia de otro de distinta naturaleza, o las partes declaran de manera falsa lo que no ha pasado entre ellas, pudiendo ser dicha simulación absoluta cuando no hay nada de real; o, relativa cuando el negocio jurídico posee apariencia falsa ocultando el carácter real o verdadero, (Decreto Ley 106, 1963) lo que al aplicarse al contrato de trabajo en el presente estudio, se encubre la verdadera naturaleza del contrato que es la de ser un contrato permanente y continuado así como la de ser por tiempo indefinido y en consecuencia nunca puede ubicarse al trabajador en el renglón 022 solamente para obtener beneficios para la entidad contratante en el presente caso el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango. A la vez se puede incurrir en un fraude de ley conforme el artículo 4 del Decreto 1-89 del Congreso de la República Ley del Organismo Judicial al expresar que cuando un acto amparado en una ley tenga un objetivo prohibido por la ley o contrario a ella, se consideran que han sido ejecutadas en fraude de ley, por lo que no impiden que se aplique la norma que se haya eludido; y, en la investigación presente, el contrato de trabajo por servicios temporales en el renglón 022 no puede adjudicarse siempre que se trate de actividades de naturaleza continuada o permanente ni por el plazo de un año, sino cuando sea por actividades verdaderamente temporales y por plazo indefinido a cuyo efecto deberá

contratarse conforme el renglón que mejor responda a los servicios que prestará el trabajador. Fundado en esa práctica, es que el investigador se plantea:

- a. ¿Existe una simulación de contrato en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango al otorgar contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 cuando los servicios que presta el trabajador son permanentes y continuados?
- b. Existe un fraude de ley en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango al otorgar contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 cuando los servicios que presta el trabajador son permanentes y continuados?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos generales

- a. Analizar si en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango existe simulación de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022).
- b. Determinar si en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango se incurre en fraude de ley al otorgar contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022).

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer los contratos por servicios temporales en la doctrina guatemalteca y extranjera.
- b. Distinguir los servicios de naturaleza permanente o continuada conforme a la doctrina de trabajo existente tanto nacional como internacional.

- c. Determinar el renglón presupuestario cero veintidós (022) en la legislación laboral guatemalteca.
- d. Plantear reformas a la legislación laboral guatemalteca a efecto de sancionar a toda institución estatal, descentralizada o autónoma que incurra en simular contratos de trabajo e incurrir en fraude de ley en perjuicio de los derechos tutelares de los trabajadores.

1.4 Hipótesis

“Existe simulación y fraude de ley en los contratos celebrados por el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) cuando el desempeño de actividades es de naturaleza permanente o continuada”

1.5 Variables

1.5.1 Definición conceptual de variables

Son los conceptos que coadyuvan a verificar la hipótesis en el estudio presente.

1.5.2 Contratos de trabajo

Cabanellas define el contrato de trabajo como: “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra” (2010).

Ramírez Gronda citado por Ossorio (1981) dice que Contrato de trabajo “es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad

profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dice colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración”.

1.5.3 Servicios temporales

- Son los servicios prestados por trabajadores contratados para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de una empresa o institución siendo este el objeto principal, mediante trabajo desarrollado por personal contratado en forma directa, teniendo respecto al trabajador el carácter de empleador. (Que es el Servicio Temporal – Redes Humanas – Servicios Temporales redeshumanas.com/empresas/que-es-el-servicio-temporal/.22-09-2018.11:12).

1.5.4 Contrato de trabajo por servicios temporales

Es el convenio por el cual el trabajador presta sus servicios o desarrolla sus actividades en forma temporal a cambio de una remuneración.

1.5.5 Actividades de naturaleza permanente o continuada en el contrato laboral

Es la actividad que se desarrolla a diario, día con día y que no finaliza mientras la empresa o institución no paralice sus actividades o cierre por liquidación. Actividad de la que no se puede identificar la fecha de finalización por tratarse de una actividad que se extiende sin interrupción o cambio en un mismo lugar, estado o situación. (Rojas, 2008).

1.5.6 Renglón presupuestario 022

Dentro de este renglón se encuentran todos aquellos puestos creados con categoría de Servicios Directivos Temporales o “Personal por contrato” con categoría de Temporales que son todos aquellos servicios prestados por personas individuales

que ocupan un puesto o cargo y son retribuidos con un salario o sueldo. El contrato suscrito en este renglón debe tener una duración máxima de un año, contado a partir de la fecha que se estipule en el mismo y con vencimiento el 31 de diciembre de cada año. Corresponden exclusivamente a Unidades Administrativas que dentro del Reglamento Interno de las Instituciones tienen de Dirección o su equivalente. Los salarios asignados a esta clase de puestos no se regulan en el Plan Anual de Salarios del Organismo Ejecutivo, por lo que a dichos puestos no les son aplicables los beneficios relacionados con bonos, complementos personales y gastos de representación, excepto beneficios monetarios objeto de pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Acuerdo Gubernativo No. 628-2007:2)

1.5.7 Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango

Según Oscar Suchini el “órgano administrativo creado para garantizar la seguridad de los derechos subjetivos con el fin de que no pueda producirse una modificación desfavorable en las relaciones patrimoniales de una persona sin su voluntad y la seguridad del tráfico jurídico, con el objeto de que una modificación favorable en las relaciones patrimoniales de una persona no quede sin efecto por circunstancias ignoradas de ella. Por ello, el Estado organiza una actividad administrativa destinada a la publicidad de las constituciones y transformaciones de ciertas situaciones jurídicas; esa organización es el Registro General de la Propiedad” definición a la que se aplica el Segundo Registro de la Propiedad expresa (Urizar, 2015:32).

Es una institución pública registral moderna y vanguardista; integrada por personal comprometido y competente, preparado tecnológicamente para brindar eficiencia, protección, transparencia, seguridad y certeza jurídica a las operaciones registrales

relativas a bienes inmuebles y muebles identificables, a través de procesos ordenados y lineamientos establecidos bajo el marco de la ley, con principios y guías registrales enfocados en resguardar los derechos de propiedad de los ciudadanos en la región sur occidente de Guatemala. (Segundo Registro de la Propiedad - Directorio Guatemala.com. Recuperado de: <https://directorio.guatemala.com/listado/segundo-registro-de-la-propiedad.html>.22-09-2018. 12:20).

1.5.8 Análisis jurídico de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 para desempeñar actividades de naturaleza permanente o continuada en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.

Consiste en realizar un examen detallado de los contratos con categoría de temporales cuyos servicios prestados por personas individuales son de manera permanente o sin interrupción y continua, quienes son retribuidos con salario o sueldo, mismo que tiene como tiempo de duración un año.

1.6 Definición y límites de la investigación

Las variables a tomar en cuenta en el estudio presente son:

1.6.1 Simulación de contratos de trabajo del renglón presupuestario 022 en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango cuando el desempeño de actividades es de naturaleza permanente o continuada.

1.6.2 Fraude de ley al realizar contratos de trabajo del renglón presupuestario 022 en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango cuando el desempeño de actividades es de naturaleza permanente o continuada.

1.7 Alcances

1.7.1 Ámbito geográfico

El presente trabajo se desarrollará en el municipio y departamento de Quetzaltenango.

1.7.2 Ámbito institucional

La institución objeto del presente estudio será el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango, Departamento de Quetzaltenango.

1.7.3 Ámbito personal

Trabajadores del renglón presupuestario 022, Personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.

1.7.4 Ámbito temporal

La presente investigación se desarrollará sin delimitación temporal para no influir en la realización de la misma.

1.7.5 Ámbito temático

La temática, objeto de investigación, se fundará en aspectos legales, doctrinarios tanto de normativa guatemalteca como extranjera que corresponda esgrimir conforme se estipule conveniente al estudio.

1.8 Límites de la investigación

Escasa cooperación del personal y trabajadores del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango en virtud del tiempo invertido en brindar su opinión en las boletas correspondientes.

1.9 Aporte

Sin descripción en virtud de no haberse elaborado por el momento el trabajo de campo.

1.10 Método de investigación

El estudio que ocupa se realizará orientado hacia:

1.10.1 Sujetos: integrado por:

- Trabajadores del renglón presupuestario 022 del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango
- Personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.

1.10.2 Instrumentos

- Legales sin limitación alguna: Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, Decreto Ley 107 Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala Ley del Organismo Judicial. Acuerdo Gubernativo No. 628-2007: Reglamento para la contratación de servicios directivos temporales con cargo al Renglón presupuestario 022 “Personal por contrato”, documentos, periódicos, revistas y otros recursos referentes al tema.
- Doctrinarias: todo aquel material tales como libros, revistas, documentos, jurisprudencia respecto a la investigación.
- Encuestas: a través de 35 Boletas en total, las cuales se elaborarán oportunamente y administrarán a 35 trabajadores en el renglón

presupuestario 022 y a las 8 personas que conforman la parte patronal de los sujetos referidos en el inciso anteriormente citado.

- Estadística de las boletas oportunamente administradas.

1.11 Procedimiento

- A. Búsqueda de problema comúnmente observado y que afecta a la parte trabajadora en la institución citada.
- B. investigar las referencias bibliográficas y otros recursos referentes al tema a investigar.
- C. Someter para su aprobación por parte de las autoridades universitarias el tema objeto de estudio.
- D. Desarrollo de la teoría de investigación
- E. Realización de la investigación de campo
- F. Recopilación y análisis de resultados
- G. Presentación de conclusiones y recomendaciones pertinentes

1.12 Diseño

El tipo de diseño a utilizar es el Descriptivo y Analítico en virtud de la observación, descripción y análisis del comportamiento de algo o alguien en el estudio sin interferencia de alguna forma.

1.13 Metodología estadística

Fórmula de la encuesta: por Boleta de Opinión, con una muestra significativa y fiable.

1.14 Presentación de resultados

Los resultados obtenidos en la investigación de campo correspondiente serán presentados a través de gráficas de sectores circulares.

1.15 Discusión o análisis de resultados

Realizada de forma cualitativa y cuantitativa a través de interpretaciones.

1.16 Aporte

El presente trabajo de investigación pueda servir y ser de beneficio positivo para estudiantes, abogados, estudiosos del derecho, autoridades del Segundo Registro de la Propiedad, además que pueda constituir una guía para los grupos sindicales de la región que conforman la Coordinadora Sindical del Sur Occidente y con ello exigir a las instituciones a las cuales prestan sus servicios una correcta aplicación de los contratos en los renglones presupuestarios cero veintidós (022) y cero once (011) tal y como lo establecen las leyes vigentes de nuestro país, así mismo que se solicite la implementación de sistemas de fiscalización en la selección de personal y que previo a la contratación del mismo se elaboren distintos tipos de estudios siendo estos: estudios jurídicos para establecer según las leyes permitan, los casos de aplicación de uno u otro renglón presupuestario y con ello evitar la violación de los derechos laborales, estudios financieros para determinar la disponibilidad financiera en la institución y estudios por parte de Recursos humanos para determinar la necesidad de creación de nuevos puestos, que las personas que se contraten sean idóneas para el desempeño del cargo, demostrar las capacidades habilidades y competencias para el desarrollo y beneficio de la institución.

Capítulo II

2.1 Contratos de trabajo

Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario Jurídico Elemental define el contrato de trabajo como: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”. Por lo que se entiende por contrato de trabajo el acuerdo cuyo fin es prestar reiteradamente un servicio en forma voluntaria por parte del trabajador bajo dirección del patrono quien voluntariamente y a cambio de servirse de la actividad del primero, se obliga a darle una remuneración o salario.

Por su parte Mario López Larrave define el contrato de trabajo así: “el contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”. (López Larrave, Mario.1978:8)

2.1.1 Definición

Es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, en el cual se establecen derechos y obligaciones de ambas partes, en virtud del cual el trabajador presta determinados servicios o realiza determinadas actividades laborales de manera reiterada, bajo dirección del patrono quien se obliga a pagarle un salario, estableciéndose de esta forma una relación laboral en la que ambos persiguen incrementar su patrimonio.

2.1.2 Elementos del Contrato de trabajo

Es observable en toda definición de contrato de trabajo la presencia de diversos elementos que lo fundan tales como:

- La direccionalidad del patrono o quien lo represente

En aras de la mayor productividad empresarial y beneficio para esta la direccionalidad por parte del patrono o de quien lo represente es primordial, toda vez que es la orientación al trabajador hacia lo que se espera de él en el desempeño de su actividad laboral, es el producto o servicio final realizado con eficiencia y eficacia a efecto de que el consumidor o usuario final se sienta complacido por lo recibido en su compra o solicitud de servicio.

- La subordinación

Del latín sub igual a bajo, y ordinare igual a ordenar, lo que significa estar bajo la orden de alguien, sometido a las órdenes en el caso del derecho laboral, a la del patrono. Dicha jerarquía de autoridad a la que se somete el trabajador deviene de del contrato de trabajo, toda vez que al momento que el trabajador inicia con las actividades laborales al servicio del patrono o la empresa inicia dicha subordinación, la cual ejerce el trabajador en forma voluntaria, determinada por la sujeción a horario, salario, condiciones del reglamento interior de la empresa, institución o lugar de trabajo. Dicha subordinación puede ser de carácter técnico, económico o legal.

- Ausencia de riesgo

Por riesgo se entiende la contingencia, probabilidad, proximidad de un daño. (Cabanellas,1997:354). Es la posibilidad de sufrir una pérdida, el peligro de que

pueda producirse una situación determinada que afecte los intereses de quien lo sufre. Doctrinariamente el derecho laboral reconoce la ausencia de riesgo en la persona del trabajador en tanto al empleador se le reconoce como la incidencia de riesgo, por ser el trabajador la parte más débil de la relación de trabajo.

- Estabilidad laboral

Es uno de los más importantes elementos a efectos del presente estudio, toda vez que sin este elemento el trabajador se encuentra vulnerable ante el patrono. Es la seguridad por parte del trabajador de conservar indefinidamente la relación laboral al celebrar un contrato de trabajo con uno o más patronos. El artículo 26 del Código de Trabajo establece que: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

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”. En tales circunstancias, con el contrato individual de trabajo el trabajador conserva en forma indefinida la relación laboral con el empleador, o sea que se trata como dice la Organización Internacional del Trabajo de un empleo pleno y no de un subempleo o semiempleo. (Organización Internacional del Trabajo, OIT,1994:4-6). Con este contrato de trabajo el Estado está garantizando

al trabajador su permanencia en un empleo digno, remunerado y seguro, del cual podrá sostenerse él mismo y a su familia, y en el caso del presente estudio, está garantizando a los trabajadores del Segundo Registro de la Propiedad contratados bajo el renglón 022 su derecho a continuar laborando en virtud entre otras tantas circunstancias, del elemento de la estabilidad. Otra situación además, de la ya observada en cuanto al elemento de estabilidad contenido en la definición legal del contrato individual de trabajo es que al final de su actividad laboral, retiro, edad, invalidez, pueda darse al trabajador una pensión vitalicia o compensarle con una prestación laboral acorde a su trabajo desempeñado, salario devengado, cargo, y demás elementos que coadyuvarán a la determinación de la prestación a otorgarle al trabajador; extremo que únicamente mediante el contrato de trabajo puede probarse. Aunado a que la estabilidad aporta beneficios al empleador toda vez que al estar seguro un trabajador se especializa en la actividad dentro de la empresa a la que sirve y muestra obediencia al realizar de la mejor manera su trabajo para no perderlo por errores o fallas en el mismo.

- Prestación personal del servicio

Este elemento establece que, a quien se contrata en la relación laboral es a una persona individual para que esta realice una serie de actividades como parte de su labor, las cuales buscan satisfacer las necesidades de un cliente o usuario.

- Profesionalidad

La cual debe entenderse como el ejercicio habitual de una actividad o profesión con capacidad y eficacia, en este caso el trabajador, es quien debe poseer los conocimientos técnicos necesarios para la realización óptima de su trabajo en pro

de mayores resultados en la productividad de la empresa o patrono al que le sirve y de esta manera se obtienen mejores resultados ya sea en la productividad o en la prestación de un servicio, con mejores beneficios para la parte empleadora.

- El salario o sueldo

Es “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...; el cual puede pactarse por unidad de tiempo o sea mes, quincena, semana, día u hora; por unidad de obra: pieza, tarea, precio alzado o a destajo; por participación en las utilidades. Parte del principio que a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa también iguales, corresponderá salario igual, estableciendo el monto los patronos y trabajadores.

Se le denomina de varias maneras al salario: sueldo, estipendio, jornal, mesada, emolumento, retribución, paga, soldada, mensualidad, aunque con diversos significados.

Resumiendo, salario es la remuneración otorgada por el patrono al trabajador como consecuencia de la actividad laboral para lo cual fue contratado; dicho salario será una contraprestación en la relación laboral entre patrono-trabajador.

Siguiendo la corriente privatista o contractual del derecho civilista que aduce que todo contrato de trabajo es un negocio jurídico y por ello debe tener los mismos elementos de todo negocio civil, propone tres elementos comunes a todo negocio jurídico: capacidad, consentimiento y objeto, ello se ratifica mediante el artículo 1251 del Decreto Ley 106 Código Civil que dispone: “El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad,

consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”. (Decreto Ley 106, Código Civil;1967:218).

- Capacidad del sujeto que declara su voluntad

“Es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. La doctrina reconoce dos clases de capacidad: de Goce y de Ejercicio. La capacidad de goce: es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica, “es la aptitud derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular como sujeto activo o pasivo, de derechos u obligaciones”. Alfonso Brañas,2009:37). La capacidad de ejercicio es denominada también de capacidad de obrar o de hecho, es inherente a toda persona humana solamente por el hecho de ser persona, es un atributo de la personalidad jurídica la cual consiste en la “Facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos” (Fernández, Luis:1996:90). El ordenamiento jurídico civil guatemalteco artículo 8°. establece que: “la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”. (Decreto Ley 106, Código Civil,1963:25-26).

En el derecho laboral se alude a la capacidad en los artículos 31, 32, 147 y 148 literales d y e del Código de Trabajo en donde se regula la capacidad especial en materia laboral para que los menores de edad puedan contratar su trabajo, extremo que no es bien visto por normativas internacionales toda vez que protegen la vida y seguridad de los menores de edad, sin embargo, en Guatemala es un hecho real que los menores forman parte de la fuerza laboral del país, mismos que pueden

según la ley ejercerlo a partir de los catorce años de edad, bajo condiciones especiales, además el mismo cuerpo legal laboral Código de Trabajo regula que los menores de edad pueden formar parte de un sindicato, aunque no podrán ser miembros de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo. De manera que fundados en el principio de primacía de la realidad y al derecho realista y objetivo al que alude el Considerando cuatro literal d del Código de Trabajo, es posible dicha norma a favor de los menores de edad en materia de trabajo debido a la realidad social, económica guatemalteca. (Decreto 1441. Código de Trabajo,1961:88).

- Consentimiento que no adolezca de vicio

“Es la manifestación de la voluntad conforme entre la oferta y la aceptación, y uno de los requisitos esenciales exigidos por los códigos para los contratos”. (Cabanellas,1987:87). Por consiguiente la manifestación de la voluntad debe ser sin vicio, existiendo vicio en la voluntad cuando hay dolo, error o violencia; y se distorsiona cuando hay simulación.

En el derecho laboral el consentimiento se puede apreciar en diversos artículos en los que se requiere consentimiento del trabajador para la realización de ciertas actividades y condiciones de trabajo, siempre que se realicen en el marco de la ley, ejemplo de ello es el artículo 6 del Código de Trabajo en donde se consigna el derecho de toda persona al trabajo, mismo que no puede ser limitado más que por ordenamiento jurídico, además, de establecer el trabajo libre y el forzado al disponer: “ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca”. Observando en ello, la libre voluntad del trabajador para decidir la realización de la actividad laboral con otro patrono o en distinta forma pactada en el contrato de trabajo signado.

- Objeto lícito

Constituye un requisito que se define en el sentido de expresar que lo contratado por los sujetos que intervienen en el acto no sea ilegal, que no esté en contra de la moral ni de las buenas costumbres. (Osorio, Daniel,2015:Recuperado: <https://77prezi.com/grrx4yzs2jrv/causa-y-objeto-licito/>).

Según el derecho de trabajo, el objeto lícito es la actividad laboral o servicio realizado por el trabajador quien se obliga por el contrato de trabajo a cambio de un salario o compensación que el patrono hace efectivo siendo este último quien recibe los frutos del mismo. (Recuperado: <https://archivos.jurídicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1523/12.pdf>. 17-10 2018:16:10).

Una clasificación más de los elementos constitutivos del contrato de trabajo es la que lo divide en elementos esenciales y personales:

- Los esenciales

- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal;
- Que exista dependencia continuada hacia el patrono;
- Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada de uno o más representantes del patrono; y,
- Que a cambio del servicio exista una retribución y demás prestaciones de ley.

- Elementos personales

- Patrono y/o su representante;

- Trabajador. (Red Universitaria por una Guatemala mejor, Guatemala. 2007. Recuperado: <http://www.redusacunoc.tripod.com/DELTRABAJO.html>. 3-11-2015:9:31).

2.1.4 Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene caracteres particulares y únicos en su especie, mismos que se aplican a todo trabajador que cumple con sus disposiciones, citando entre ellos:

2.1.4.1 Autónomo

Porque tiene individualidad propia con caracteres específicos que lo distinguen de otros negocios jurídicos privados.

2.1.4.2 Bilateral

Porque produce derechos y obligaciones entre ambas partes, trabajador y empleador. “Poseyendo carácter sinalagmático, por el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así, no surge la obligación para el patrono de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos y, recíprocamente”. (Fernández Marcos, L.1993:17-18)

2.1.4.3 Conmutativo

Debido a que las prestaciones las cuales al celebrarse el contrato se obliga cada parte y las tiene como ciertas, deben ser de forma equivalente, es decir que tanto el perjuicio como el beneficio que del contrato de trabajo se derive.

2.1.4.4 Consensual

Basta la voluntad de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione con el simple consentimiento ya sea de forma expresa o tácita e inicie la relación laboral. Puede

realizarse en forma verbal o escrita siempre que contenga la anuencia y disposición libre de formar parte de una empresa o institución o laborar para una persona individual o jurídica.

2.1.4.5 De administración

Porque su finalidad es hacer producir a los bienes los beneficios que en forma normal se puede obtener de ellos, sin disminuir o modificar su patrimonio. (Caro Figueroa, María:2000).

2.1.4.6 De tracto sucesivo

Toda vez que sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que las obligaciones de las partes se cumplen en forma sucesiva en la medida que tenga durabilidad el contrato, siendo su cumplimiento de forma reiterada.

2.1.4.7 Dirigido

Significa que altera la regla de todo contrato en virtud que el Estado fija los límites máximos y mínimos del contrato como la jornada, la remuneración, vacaciones, entre otros, esto con el fin de nivelar la desigualdad existente entre las partes: patrono y trabajador.

2.1.4.8 Ejecución continuada o periódica

Su cumplimiento se extiende generalmente en el tiempo, en virtud de prestaciones repetidas.

2.1.4.9 Intuito persona o personal

Porque las prestaciones solamente pueden realizarlas las partes obligadas; aunque en la práctica se trata de un contrato personalísimo respecto del trabajador, toda vez que este no puede sustituirse en la prestación del trabajo.

2.1.3.10 No formal

No se exige una forma determinada para su externalización.

2.1.3.17 No es de adhesión

Significa que el contrato de trabajo permite que tanto trabajador como patrono incluyan cláusulas dentro del mismo para lograr el éxito y eficacia en la empresa o institución determinada.

2.1.3.18 No es solemne

Pues la solemnidad no es requisito esencial para su validez, en virtud que el artículo 27 del Código de Trabajo dispone que el contrato individual de trabajo puede ser verbal en casos que el mismo artículo dispone, así como también escrito de acuerdo a los artículos 28 y 29 del mismo cuerpo legal aludido.

2.1.3.19 Nominado

Toda vez que se encuentra regulado en la ley laboral en el artículo 18 bajo el nombre de: Contrato individual de trabajo.

2.1.3.20 Normado

En virtud que, gran parte de su contenido proviene de leyes y convenios colectivos, disposiciones administrativas u otros; es decir, de fuentes externas.

2.1.3.21 Oneroso

En virtud que tanto trabajador como patrono obtienen beneficios económicos o utilidades, con contraprestaciones recíprocas en donde el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su fuerza de trabajo y el empleador se obliga a pagarle a cambio un salario o retribución económica; dado que en el contrato de trabajo se persigue un fin lucrativo, en donde patrono y trabajador desean incrementar su patrimonio.

2.1.3.22 Principal

Pues no depende de otro contrato para que surta efectos con plena validez, subsiste por sí sólo. (Sum Ramírez, Ana.2016:46-48).

2.1.4 Tipos de contrato de trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala en el contenido del artículo 102 Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo; literal “ñ” reconoce los contratos de trabajo tanto individuales como colectivos, exponiendo: “Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común”. (Corte de Constitucionalidad,2005:85).

La legislación laboral guatemalteca distingue dos tipos de contratos de trabajo tal cual lo dispone la normativa constitucional: Contrato individual de trabajo y Contrato colectivo de trabajo.

2.1.4.2 Contrato individual de trabajo, su definición

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo define en el artículo 18 al contrato individual de trabajo: “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” (Decreto 1441 Código de Trabajo,1961:8).

En resumen, el contrato individual es todo aquel convenio o acuerdo de voluntades celebrado entre una persona individual a la que se le denomina trabajador y otra persona a

la que se le denomina patrono encargada de dirigirlo, a quien la primera presta sus servicios personales o ejecuta alguna obra en forma personal a cambio de una retribución económica o de cualquier clase o forma; debiendo el trabajador cumplir con lo estipulado en el acuerdo o convenio de carácter laboral, y, el patrono también se obliga a cumplir con lo convenido en el mismo, estableciéndose derechos para el trabajador que son obligaciones para el patrono y derechos del patrono que conforman las obligaciones del trabajador. Posee elementos que lo determinan como es el vínculo económico-jurídico, el servicio prestado en forma personal por el trabajador, la dirección del patrono o su representante al subordinado o trabajador, y la retribución económica o el salario que el patrono hace efectivo al trabajador por el servicio prestado en la relación laboral que existe entre ambos.

2.1.4.2.1 Generalidades del contrato individual de trabajo

La naturaleza jurídica de la institución contrato de trabajo se determina por la subordinación y la dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y quien lo recibe, siendo el elemento subordinación quien es el fundamental para distinguir las relaciones de trabajo y otras prestaciones de servicios, por lo que este término es de gran controversial tanto doctrinal como jurisprudencial. Se entiende por subordinación la relación jurídica o vínculo jurídico que se crea entre el trabajador y el patrono, en donde el trabajador se obliga a prestar el servicio o ejecutar la obra, a cumplir sus obligaciones así como todas aquellas instrucciones emitidas por el patrono para mejor desempeño de la empresa o institución. La relación de subordinación se descompone en dos elementos a efectos de encontrar la naturaleza jurídica de la relación laboral: **a.** La facultad jurídica del patrono por medio de la cual dicta lineamientos, instrucciones, órdenes que a su criterio sean convenientes en la consecución de los fines de la empresa y **b.** Una obligación

jurídica del trabajador de cumplir con tales disposiciones en la prestación de su trabajo. En ambos casos no se trata de una subordinación en la que el trabajador quede a merced del patrono, a las disposiciones antojadizas del patrono, sino, se trata solamente en las que deriven de la ley y la técnica para alcanzar los objetivos de la empresa o institución, en virtud el trabajador de estar protegido de una serie de garantías dispuestas en la legislación nacional e internacional.

Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, es suficiente con iniciar la relación de trabajo o sea la prestación del servicio o ejecución de la obra. (Decreto 1441. Código de Trabajo:1961:8).

En el contrato individual de trabajo las dos partes, patronal y trabajadora estipulan derechos y obligaciones, pero además quedan obligadas no solamente a las condiciones y demás estipulaciones ahí contenidas sino también a la observancia de las obligaciones y derechos que: la ley laboral guatemalteca dispone así como a los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre que consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que dicha legislación laboral en Guatemala crea, así también debe tomarse en consideración las consecuencias que del propio contrato se deriven conforme la buena fe, equidad, uso y costumbres locales o la ley. Esto como principio de norma mínima dentro del contenido del contrato de trabajo. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:9).

Como regla general las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo acuerdo expreso entre las partes o autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicha prohibición solamente se entenderá en caso que en las relaciones de trabajos e tuviesen condiciones superiores a las protecciones mínimas consignadas en el Código de Trabajo en beneficio de los

trabajadores. Siendo las condiciones mínimas en la prestación de un servicio o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; tiempo de su realización; lugar de ejecución y las retribuciones a las que está obligado el patrono. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:9).

En todo contrato individual de trabajo se incluyen las garantías y derechos que otorga a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo sus reglamentos y otras leyes de trabajo y previsión social. Esto significa la inclusión de garantías y derechos mínimos. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:10).

Los efectos de la falta de cumplimiento del contrato individual se centran en la obligación de las partes que lo celebren patrono-trabajador, a la responsabilidad económica en cuanto a las prestaciones determinadas en el Código de Trabajo sus reglamentos y demás leyes de trabajo o previsión social, sin coacción a las personas. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:10).

2.1.4.2.2 Formalidades del contrato individual de trabajo

A pesar que el contrato de trabajo adolece de formalismo toda vez que rige la claridad, sencillez en la normativa que lo regula, tal cual lo establece el considerando cinco del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y lo expresa Fernández, Marcos (1993:96) cuando dice que: “por no ser formalista, el contrato de trabajo está reducido al mínimo de formalismos como redactarse en forma verbal incompleta, sin tener que probar sus alcances o probarlos en forma incompleta con cualquier medio de prueba. Debe redactarse en tres ejemplares los cuales deben remitirse dentro de quince días siguientes a la Dirección General de Trabajo para registrarlos”.

Jurisconsultos ratifican lo manifestado por Fernández al expresar que todo contrato debe poseer ciertas formalidades y en materia laboral no es la excepción como se observa en la legislación de trabajo en Guatemala en el que dispone que los contratos de trabajo pueden ser verbales y escritos tal cual lo consignan los artículos 27, 28 y 29 del Código de Trabajo.

- Contrato individual de trabajo escrito
 - Forma
 - Extenderse por escrito;
 - En tres ejemplares; (para la parte patronal, para el sindicato o trabajador y para la Dirección General de Trabajo
 - Entregarse dentro de quince días posteriores a su celebración, modificación o novación;
 - La entrega es ante la Dirección General de Trabajo expresa el Código de Trabajo, hoy denominada Inspección General de Trabajo que forma parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o autoridad de trabajo. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:11-12).
 - Mínimo de contenido en el contrato individual de trabajo escrito
 - El contenido del contrato individual de trabajo escrito debe estar formado por:
 - Las generales de los contratantes: nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
 - Fecha de inicio: fecha en que dio inicio la relación de trabajo;
 - Servicios a prestar: por parte del trabajador, naturaleza de la obra que se va a ejecutar, características y condiciones de trabajo:

- Lugar: el lugar o lugares donde se prestará el servicio o ejecutará la obra;
- Lugar distinto al domicilio: se consigna el domicilio preciso donde vive el trabajador, cuando el servicio se presta o ejecuta en lugar distinto donde habitualmente vive.
- Duración: tiempo de duración del contrato o consignar que es por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- Horario de trabajo: tiempo de jornada laboral y horas en que debe presentarse;
- Salario: beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador el cual se calcula según si es por unidad de tiempo, unidad de obra, u otra manera; así como la forma, período y lugar de pago.
- Otras estipulaciones: en casos en que estipule que el salario de pagará por unidad de obra, debe constar la cantidad y calidad de material, herramientas y útiles que el patrono proporcione, así como el estado de conservación de los mismos y el tiempo que los tendrá el trabajador a su disposición; sin que el patrono pueda exigir del trabajador el desgaste normal o destrucción accidental de dichas herramientas por el uso que se haga de ellas en el trabajo.; así como otras estipulaciones que legalmente convengan a las partes:
- Lugar y fecha: lugar y fecha de celebración del contrato;

- Firma y huella digital: firmas de los contratantes o la impresión de su huella digital de los que no sepan o no puedan firmar y número de su cédula dice la ley, que ahora se traduce al Documento de Identificación Personal DPI
 - Modelos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para facilitar el cumplimiento de esta disposición imprimirá modelos de contratos individuales de trabajo según corresponda a cada categoría de trabajo.
- Contrato individual de trabajo verbal

Los contratos individuales de trabajo también pueden celebrarse en forma verbal bajo ciertas condiciones que dispone el artículo 27 del Código de Trabajo entre ellas:

- Cuando se refiera a las labores agrícolas o ganaderas;
- Servicio doméstico;
- Trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;
- Prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y siempre que exista plazo para la entrega, mismo que no sea mayor de sesenta días.
- Obligación del patrono; el patrono está obligado a entregar tarjeta o constancia al trabajador indicando la fecha de inicio de la relación laboral y salario estipulado cada vencimiento del período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, tareas u obras realizadas. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:11-13).

2.1.4.2.3 Clases de contrato individual

El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido
 - Cuando no se estipula la fecha de terminación del contrato. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, dice la ley laboral en Guatemala; además de que deben tenerse como contrato a plazo indefinido aunque en la empresa los hayan ajustado y denominado a plazo fijo o para obra determinada los que sean de naturaleza **permanente o continuada** si al vencimiento de dichos contratos **subsiste la causa que les dio origen.** (negrilla del autor) toda vez que, es el caso que interesa al presente estudio, en virtud que los trabajadores son contratados en el Segundo Registro de la Propiedad bajo el renglón 022 con un plazo fijo subsistiendo las actividades en forma continuada y permanente, situación que será objeto de estudio más adelante y en forma detallada.

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. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:11).

- A plazo fijo
 - Cuando se especifica fecha para su terminación,
 - O cuando se prevee el acontecimiento de un hecho o circunstancia tal como la conclusión de una obra que pone fin a la relación de trabajo; tomando en cuenta en

este caso la actividad del trabajador como objeto del contrato y no el resultado de la obra.

- Para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde el inicio hasta la conclusión de las labores, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada. (Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:10-11).

2.1.4.2.4 Jornada de trabajo

Duración del trabajo diario de los trabajadores consistente en el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales. (Cabanellas de Torres,1997:215). Es el tiempo de trabajo efectivo desempeñado por el trabajador a favor del patrono o contratante.

La doctrina reconoce tres criterios para definir la jornada de trabajo:

- a. Legal: la ley o reglamento establece el tiempo a computarse como jornada de trabajo;
- b. Nominal: que es el tiempo en el cual el trabajador se encuentra al disposición del patrono o empleador;
- c. Efectivo: tiempo de trabajo prestado en forma concreta.

La Organización Internacional del Trabajo OIT orientó su criterio al nominal en virtud que en 1930 en el Convenio 30 estableció que los comercios y oficinas debían entender como horas de trabajo el tiempo que el personal se encuentra a disposición del patrono o empleador, excluyendo los descansos.

La ley laboral guatemalteca eliminó la idea que jornada laboral es el tiempo que necesita el trabajador para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo y del lugar de trabajo a su domicilio, o sea eliminó el concepto de tiempo in itinere.

- Principios fundamentales de la jornada de trabajo

Según la doctrina laboral, existen dos principios elementales:

- Universalización de su limitación: el derecho positivo actual manifiesta que la jornada de trabajo que se ha mantenido en la ley es de observancia general y aceptación por parte de los trabajadores y empleadores en los Estados parte de la Organización Internacional del Trabajo sin exceptuar Guatemala.
- Limitación por la ley y al margen del contrato: la ley limita la jornada de trabajo y no el propio contrato pues al hacerlo lo dispuesto es nulo *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores pues implica renuncia, disminución, tergiversación o limitación a los derechos reconocidos a su favor en la norma constitucional de Guatemala, en la ley ordinaria, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos y otras disposiciones con fuerza legal. (Frascarolo, Carlos.2011).

La jornada de trabajo ha sido tema de suma importancia y motivo de diversas discusiones en mesas de trabajo entre trabajadores y patronos, pues desde tiempos inmemoriales se ha producido abuso e irrespeto por las jornadas extensas a que eran sometidos los trabajadores, no tomando en consideración a mujeres y niños.

El límite que el Estado intentaba realizar a las jornadas de trabajo chocaba con la parte patronal quien a su consideración el Estado no debía meterse a regular el tiempo útil y racional de trabajo de una persona, lo que suponía para ellos pérdidas y menor crecimiento económico. Sin embargo, la súplica provenía de la clase trabajadora quien era la más afectada al momento de reclamar las extensas y exhaustas jornadas que eran hasta de 16 horas o más. El reclamo tuvo eco pues cuando se designó la fecha de celebración del Día del trabajo (día del trabajador) y Día Internacional de la Mujer, dichas celebraciones

tuvieron su origen en los conflictos derivados de la petición de reducir el horario o jornada laboral; siendo líder en el amparo a dichas peticiones el Papa León XIII con la encíclica *Rerum Novarum* en donde denunciaba la explotación de los trabajadores en cuanto a las agotadoras y fatigadoras jornadas laborales; pero no fue sino hasta la celebración del Tratado de Versalles en 1919 que se recomendó que la jornada de trabajo fuese de ocho horas diarias, cuarenta y ocho horas semanales para lograr paz universal y justicia social; siendo este el primer Convenio aprobado por la Organización Internacional del Trabajo. (Alfinal.com (2012). Recuperado de: <http://www.alfinal.com/LEYES/jornada.php>).

- Tratado de Versalles y la Organización Internacional del Trabajo

Es un Tratado de Paz celebrado en el año de 1919 en Versalles, Francia, en donde se estableció entre sus principios el límite a la jornada de trabajo y el descanso dominical, siendo la encargada de su aplicación universal la Oficina Internacional del Trabajo perteneciente a la Liga de las Naciones. Convenios, acuerdos son revisados en cada reunión de la asamblea de la Organización Internacional del Trabajo OIT a efecto de no violentar los límites a la jornada laboral, estando entre las convenciones internacionales más relevantes: la de Washington en 1919 que sancionó el principio de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, reforma que resultó generadora de progreso social, intelectual, moral, favoreciendo el desarrollo técnico de la industria; Génova en 1920 que aludió al trabajo marítimo y fluvial, admitiendo la edad mínima de los niños al trabajo agrícola, reconociendo derechos de asociación y reparación de accidentes en jornaleros; Ginebra en 1923 que trató de incorporar el trabajo del agricultor al régimen limitativo de jornada de trabajo sin lograrlo por ser un trabajo de sol a sol.

- Regulación jurídica interna de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo se regula en la máxima norma del Estado guatemalteco: Constitución Política de la República en el artículo 102 que norma derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, puntualmente en la literal g donde se establece la jornada diurna, nocturna, mixta; además de regularse en la norma ordinaria en materia laboral Código de Trabajo artículo 116 que lo regula en el mismo sentido que la norma suprema constitucional.

- Tipos de jornada de trabajo

Como se ha mencionado, los antecedentes de la jornada de trabajo en la industria fue un logro de la Convención de Versalles, convenio No. 1 ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988 y publicado el 11 de agosto de 1988, así como el No. 30 celebrado en 1930 que dispone las horas de trabajo en el comercio y oficinas, ratificado el 22 de junio de 1961 y publicado el 25 de agosto de 1961; en la Constitución Política de la República de Guatemala la jornada de trabajo se establece dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, puntualmente en el inciso g, donde se clasifica en los tipos siguientes:

- Diurno: la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario preceptúa la norma constitucional; en tanto el Código de Trabajo define el trabajo diurno como aquel que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

- Nocturno: la jornada de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana dice la ley suprema. Tomando como trabajo nocturno el ejecutado entre las dieciocho horas de un día y seis horas del día siguiente especifica el Código de Trabajo.
- Mixto: la jornada de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana establece la Constitución; mientras la norma específica de trabajo define como trabajo mixto el que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

De manera que, la norma ordinaria laboral sigue la misma clasificación dispuesta en la Constitución Política de la República al regular la existencia de trabajo diurno, nocturno y mixto. En donde la norma ordinaria laboral solamente puntualiza respecto a las horas semanales de la jornada diurna que no puede exceder de cuarenta y ocho horas a la semana y en la nocturna que establece: es nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas del período nocturno. (Artículo 117 Decreto 1441 Código de Trabajo:1961:58).

- Jornada ordinaria

La jornada ordinaria que es la jornada en la que se estipula el tiempo de trabajo efectivo del empleado puede ser de dos tipos: continua y fraccionada.

- Continua: la que se aplica cuando el trabajo inicia y finaliza con una sola interrupción de treinta minutos o descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, como dice la ley laboral el cual debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

- Fraccionada: cuando la jornada de trabajo se divide en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y necesidades del trabajador.
- Jornada extraordinaria

Es el trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, la cual debe remunerarse dice la norma constitucional. En tanto la norma ordinaria laboral define la jornada extraordinaria el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos referentes a la jornada ordinaria o la que exceda del límite inferior de lo que en el contrato se pacte; y esta debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o salarios superiores a estos que hayan estipulado tanto el trabajador como el patrono. No computándose como horas extraordinarias la subsanación de errores cometidas por parte del trabajador.
- Jornada disminuida

Se establece en el Código de Trabajo que los trabajadores permanentes que laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana tienen derecho a percibir íntegro su salario que corresponde a una semana diurna ordinaria.
- Beneficios establecidos constitucionalmente

Los trabajadores que por disposición legal, costumbre o acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos mixta, tendrán derecho a percibir el salario semanal íntegro.

- Trabajo efectivo

Es el tiempo que el trabajador permanece a las órdenes o disposición del empleador.

- Excepción al límite de jornadas laborales a los siguientes trabajadores:

Existen trabajadores que no están sujetos a los límites que impone una jornada laboral entre ellos:

- Representantes del patrono;
- Los que trabajen sin fiscalización superior inmediata;
- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- Los agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores;
- Los trabajadores con labores que por naturaleza no se sometan a jornada laboral;

Todas las personas anteriores no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas salvo excepciones en el reglamento a quien debe corresponder pago de horas extraordinarias después de este tiempo, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien dicte los reglamentos en este sentido. (Corte de Constitucionalidad,2005:85) y (Decreto 1441 Código de Trabajo,1961:58).

2.1.4.2.5 Salario

La legislación laboral guatemalteca Código de Trabajo toma en forma equivalente el concepto salario y sueldo al definir en el artículo 88 que Salario o Sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por cumplir con el contrato de trabajo, relación de trabajo vigente entre las dos partes. (Decreto 1441 Código de Trabajo,1961:47).

La doctrina por su parte les otorga cierta equivalencia, definiendo como salario la compensación que el patrono hace al obrero o empleado a cambio de cederle este último todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Y sueldo como la remuneración mensual o anual asignada a una persona por el desempeño de un cargo o empleo profesional. (Cabanellas de Torres Guillermo,1997:358 y 373). Observando que de tales definiciones se realiza una leve diferencia, designando como salario al trabajo realizado por el obrero, empleado y sueldo para el trabajo realizado por profesionales, en forma mensual o anual. Sin embargo, en ambos casos se hace referencia a la remuneración o compensación que obtienen los trabajadores por parte del patrono a cambio del trabajo realizado.

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo enumerando entre los mismos lo referente al salario en el sentido que: todo trabajo será equitativamente remunerado; igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad y la fijación del salario mínimo conforme la ley lo cual se regula en el artículo 105 del Decreto 1441 del Congreso de la República.

2.1.4.2.6 La relación de trabajo

Representa una idea derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no un contrato de trabajo. En la relación de trabajo existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo. (Ossorio, Manuel.1981).

Es el acto material o intelectual por medio del cual, el trabajador se subordina al patrono o su representante quien lo dirige para lograr los fines de la empresa o el patrón. Esta relación nace desde que el trabajador se subordina al empleador sin que exista un contrato de trabajo.

En la relación de trabajo se distingue a los sujetos intervinientes los cuales poseen derechos y obligaciones, responsabilidades y ventajas garantizando de esta forma el derecho de uno a demandar del otro su cumplimiento en reciprocidad y lógica natural del vínculo jurídico prevaleciente entre ambos. (Rojas Susan:2008).

a) Antecedentes de la relación de trabajo

La prestación efectiva del trabajo perfecciona un contrato de trabajo generando derechos y obligaciones, pero no fue sino con el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato cuando se dan los antecedentes civilistas.

Juristas como Georges Scelle y Erich Molitor en el libro el Derecho obrero en 1922 citado por Mario de la Cueva dijo que “se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física” (De la Cueva Mario,1975:183).

Desde sus orígenes el derecho de trabajo ha sido característicamente humano, en consecuencia la relación de trabajo siempre va en búsqueda de proteger y garantizar a la persona humana, su dignidad y desventaja en cuanto a su posición frente al patrono. Molitor distinguió al contrato de trabajo de la relación de trabajo expresando que: el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro y la relación de trabajo es prestar en forma efectiva un trabajo”. (De la Cueva Mario,1975:183).

Siendo trascendental para el derecho alemán establecer cuándo se está ante una relación de trabajo y cuándo una simple relación pasaba a ser de trabajo.

En consecuencia, la relación de trabajo tiene antecedentes civiles, mercantiles que son de fácil confusión con el derecho laboral, de tal suerte que esa línea divisoria entre una y otra es tan frágil que debe tenerse claro cuándo es una relación de trabajo y cuándo lo es civil o mercantil para que de esta forma se logre una relación obrero-patronal óptima de respeto a la dignidad y derechos de los trabajadores que son la parte más débil, más vulnerable de dicha relación, repercutiendo ello en la realización de un trabajo eficiente, cuyo producto o servicio sea de calidad.

b) Surgimiento de la relación de trabajo

Es de suma importancia conocer la diversidad de relaciones que se pueden dar en el diario vivir y son de tan diversa índole como las relaciones comerciales que puedan darse entre las personas, entre ellas de forma mercantilista, así como las que se inician desde el ámbito privado es decir, de forma civilista y las de carácter público las cuales se realizan todas a través de los contratos, así también las que se dan desde el ámbito de trabajo, considerando que se está frente a este ámbito laboral el que haya cumplimiento en lo preceptuado en el Decreto 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo que manifiesta en su artículo 18 que sea cual fuere la denominación que del contrato suscrito entre las partes siempre que sea un vínculo jurídico en la que el motivo sea la prestación de un servicio que se preste u obra que se ejecute en forma personal bajo dependencia continuada y dirección de un patrono sea de manera personal o delegada, en donde el trabajador perciba una retribución o compensación en cualquier forma, se está ante una relación de trabajo y por tanto, debe regularse como tal. (Fernández Molina, Luis:1996:90).

Sin embargo, ello muchas veces es violentado, toda vez que en innumerables ocasiones los patronos pretenden simular las relaciones laborales a efecto de no cumplir con sus obligaciones que del contrato se derivan o bien, ignoran o incurren en error al realizar los contratos surgiendo de ahí conflictos, toda vez que, el violentar normas laborales significa que el patrono debe responder desde el ámbito del derecho de trabajo de ellas extremo que para el patrono es de mayor afectación a su patrimonio, porque debe recordarse que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, protector de derechos de los trabajadores y en consecuencia significa que el patrono debe hacer efectivo todas aquellas prestaciones y derechos irrenunciables contemplados en leyes constitucionales como ordinarias, reglamentarias y de cualquier índole que cumplan con el principio in dubio pro operario tales como vacaciones, descansos, bonificaciones, pensiones entre otros derechos de trabajo, circunstancia que no ocurriría si se tratase de contratos civiles, mercantiles, administrativos y otros; en consecuencia, la relación de trabajo se va a dar cuando se establezcan los extremos indicados con anterioridad en tanto el patrono no pruebe lo contrario, es decir no presente las pruebas contundentes de que se está ante un contrato civil y no un laboral, siempre también que no sea una simulación de contrato, por lo que el ente juzgador en materia de trabajo debe estar seguro que lo aportado al proceso como prueba por el patrono sea verídico y que destruya la pretensión del trabajador, toda vez que a quien le compete destruir dicha circunstancia es al patrono pues es él quien tiene la carga de la prueba, pudiendo el juez en este sentido descartar el que un caso concreto sometido a su competencia sea de materia laboral o bien de materia civil, mercantil, administrativa.

c) Elementos de la relación de trabajo

Según la doctrina son partes de la relación laboral que resultan fundamentales y por tanto que deben cumplirse para establecer la existencia de una relación de trabajo a partir

del momento de que sea prestado el servicio o bien se inicie con la ejecución de la obra, haciendo referencia más notoriamente a las condiciones en que el servicio es prestado o la obra es ejecutada; entre estas partes o elementos se encuentran:

- Personales

Lo constituyen el patrono y el trabajador.

- Reales

Constituidos por la prestación del servicio o la ejecución de la obra y el salario, sueldo, retribución o compensación otorgada de cualquier forma o clase.

- Formales

Consistente en que la relación laboral o ese vínculo jurídico entre las partes puede pactarse ya sea en forma escrita como lo regula el artículo 28 y 29 del Código de Trabajo; o en forma verbal en casos determinados como lo establece también el artículo 27 del cuerpo legal anteriormente aludido.

- Característicos

Conformados por la subordinación y el salario o sueldo. (Rojas, Susan Paola;2008).

En tanto, la ley laboral guatemalteca en el artículo 20 último párrafo preceptúa que en la prestación de los servicios o ejecución de una obra las condiciones o elementos son:

- a. La materia u objeto;
- b. La forma o modo de su desempeño;
- c. El tiempo de su realización;
- d. El lugar de ejecución

e. Las retribuciones a que está obligado el patrono.

Como se observa, tanto la doctrina como la ley establecen de manera clara y concreta las condiciones que deben estar presentes en todo cumplimiento de la prestación de un servicio o ejecución de una obra o sea, en toda relación laboral, son los consignados anteriormente los cuales abarcan todas las aristas que forman parte de la relación de trabajo y sin las cuales no sería posible encontrarse frente a una relación en materia laboral sino en cualquier otra materia: civil, mercantil, administrativa, entre otras, como lo son: el patrono, el trabajador, la forma en que se prestará el servicio o ejecutará la obra; el fin de la relación laboral, el tiempo, lugar de realización, la retribución, salario o sueldo a percibir por el trabajador, es decir todas y cada una de las condiciones explícitamente establecidas que conforman en el derecho de trabajo una relación laboral.

2.1.4.2 Contrato colectivo de trabajo, su definición

Según el artículo 38 del Decreto 1441 “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ejecutada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma” (Código de Trabajo, 1961:17). A los contratos colectivos de trabajo también se les denomina: contrato de trabajo con pluralidad de sujetos, contrato por equipo, contrato sindical, contrato de trabajo colectivo y contrato colectivo de trabajo utilizándose más comúnmente las dos últimas

Conforme esta definición este contrato es celebrado entre sindicato o sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicato de patronos, cuyo compromiso asumido

por ambas partes, obliga a todos los miembros de los mismos (sindicatos). La celebración de los contratos colectivos de trabajo ha venido adquiriendo conforme el paso del tiempo y poco a poco un carácter obligatorio para el patrón en Guatemala (Recuperado: <https://prezi.com/rglmcsddijxw/contrato-colectivo-de-trabajo/>. Fecha: 6/11/2018. 17:40 hrs.)

2.1.4.2.1 Requisitos formales del contrato colectivo

El contrato colectivo posee formalidades que deben llenarse para su validez tal cual lo dispone la legislación laboral guatemalteca que menciona:

- a) Que debe celebrarse siempre por escrito debiendo contener los elementos siguientes:
 - i) Expresar el nombre completo de las partes que lo celebren;
 - ii) La empresa o lugar de trabajo que abarque;
 - iii) Otras estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo
 - iv) Debe contenerse en tres ejemplares: uno para cada parte y la otra que el patrono queda en la obligación de hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo de Guatemala;
 - v) El patrono sea en forma directa o por medio de autoridad de trabajo más cercana debe hacer llegar su ejemplar a la Dirección General de Trabajo,
 - vi) El patrono dispone de 15 días que se contarán posterior a la celebración, modificación o novación del contrato colectivo de trabajo. Artículos 39 y 40. (Código de Trabajo;1961:17).
 - vii) En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de

trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

2.1.4.2.2 Requisitos de fondo del contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo debe contener todos los requisitos o formalidades para su validez y eficacia ya especificadas en el inicio del presente apartado, los cuales además deben contener:

- a) Las partes del contrato con su nombre completo;
- b) Acreditar la personería: Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería de acuerdo a lo que estipula el artículo 41 del Decreto 1441 del Congreso de la República para celebrar el contrato colectivo por medio de los siguientes documentos:

*Certificación de estar legalmente inscritos en el sindicato la cual extiende la Dirección General de Trabajo; o bien,

*Acuerdo que ordenó su inscripción en copia auténtica;

*Acta de Asamblea que así lo haya acordado

*La parte patronal no sindicalizada debe justificar su representación conforme lo dispone el Derecho común.

En consecuencia, solamente el trabajador que justifique su personería puede tener la facultad de celebrar contrato colectivo de trabajo por ser miembro sindicalizado, correspondiéndole la responsabilidad de las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros, pudiendo ejercer derechos y acciones que a los mismos individualmente competen reza el artículo 45 del cuerpo legal laboral guatemalteco; existiendo legitimación en razón de interés colectivo, es decir que, cuando una acción que se funde en un contrato

colectivo de trabajo haya sido intentada por un trabajador o por un sindicato, el sindicato o los sindicatos afectados de tal acción pueden apersonarse al litigio debido a que la solución que se dé a la referida acción afecta a todos los miembros del otro u otros sindicatos, entendiéndose en ese caso la presencia de interés colectivo.

- c) El trabajo que deba prestarse,
- d) La empresa o sección de la empresa o institución o lugar donde debe desarrollarse el trabajo,
- e) La duración del contrato colectivo,
- f) El horario en que debe realizarse dicho trabajo,
- g) La remuneración que debe recibir el trabajador o trabajadores del sindicato;
- h) La forma, tiempo y lugar de hacer efectivo el pago;
- i) Otras estipulaciones especiales que consideren pertinentes las partes o que se encuentren reguladas en los contratos individuales artículo 29 del Código de Trabajo de Guatemala,
- j) Lugar y fecha de celebración del contrato colectivo de trabajo y;
- k) Firma de las partes contratantes. (Recuperado: <https://prezi.com/rglmcsddijxw/contrato-colectivo-de-trabajo/>. Fecha: 6/11/2018. 18:15 hrs.)

2.1.4.2.3 Prueba documental en el contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo solamente puede probarse por medio del documento respectivo y a falta del mismo da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores se liberen de la responsabilidad contraída y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores estén ligados al referido contrato.

2.1.4.2.4 Naturaleza contractual del contrato colectivo de trabajo

Su naturaleza reside en ser un convenio proveniente de un acuerdo de voluntades, por medio del cual las partes resultan obligadas recíprocamente a dar, hacer, o no hacer alguna cosa. La razón o motivo por el cual existe es por el carácter privativo, es decir por la voluntad manifestada por los particulares, normando relaciones de sujetos de derecho privado.

2.1.4.2.5 Las partes del contrato colectivo de trabajo

Las partes contratantes en este tipo de contrato colectivo son:

El patrono: ya sea que se encuentre participando en el contrato individualmente o en forma colectiva.

Los trabajadores agrupados en Sindicatos: considerados individualmente en un sindicato o bien colectivamente es decir en federaciones (unión de sindicatos) o confederaciones (unión de federaciones).

2.1.4.2.6 Objeto del contrato colectivo de trabajo

El objeto del contrato colectivo de trabajo lo constituye la prestación de servicios en su conjunto ya sea por un grupo de trabajadores pertenecientes a una asociación profesional de trabajadores o sindicato o a una federación o confederación.

2.1.4.2.7 Clases o tipos de contrato colectivo de trabajo

a) Contrato sindical

Es aquella variedad de contratos de trabajo colectivo suscritos en representación de los trabajadores frente a uno o más patronos.

b) Contrato por equipo:

Es aquel contrato colectivo que se celebra entre uno o varios patronos con uno o varios trabajadores no adheridos en sindicato alguno.

2.1.4.2.8 Características

- a) Se celebra entre uno o más sindicatos de trabajadores o sindicato de patronos;
- b) El sindicato es el responsable de que se cumpla con todas y cada una de las obligaciones pactadas;
- c) Las labores deben determinarse de forma clara y concreta;
- d) Los salarios serán ajustados de forma individual y serán percibidos por el trabajador;
- e) No se celebran contratos de forma individual;
- f) Pueden coexistir varios contratos colectivos de trabajo en la misma empresa o la misma institución. (Recuperado 06-11-2018 de <https://prezi.com/rglmcsddijxw/contrato-colectivo-de-trabajo/>).

2.1.7.3 Derechos y obligaciones que puede ejercer el sindicato

El sindicato que celebre contrato colectivo de trabajo puede ejercer derechos y obligaciones que nazcan del mismo, exigiendo su cumplimiento y obtener pago de prestaciones o indemnizaciones que procedan sus propios miembros, otros sindicatos que sean parte del contrato celebrado, miembros de sindicatos partes del contrato celebrado, cualquier persona que esté obligado derivado del contrato.

Por tanto, en el contrato colectivo de trabajo existen derechos y obligaciones para las partes contratantes entre ellas:

- La prestación del servicio convenido (obligación del trabajador),
- El pago de los salarios y prestaciones convenidas (obligación del patrono);

Una vez firmado el contrato si el patrono se retira de un sindicato o grupo patronal, el contrato que haya celebrado sigue surtiendo sus efectos aunque se haya separado; en virtud que la disolución de un sindicato ya sea de trabajadores o sindicato de patronos que formen parte de un contrato colectivo de trabajo, no afecta los derechos y obligaciones individuales que se hayan contraído en el mismo.

- Si el sindicato se disuelve quedan obligados los trabajadores en forma individual a cumplir con lo pactado (siempre analizando cada caso concreto);
- El sindicato es el responsable de cumplir con las obligaciones contraídas ante el patrono; el sindicato puede ejercer las acciones legales para hacer cumplir el contrato y demás derechos que emanen del contrato. Artículos del 39 al 48. (Código de Trabajo;1961:17-19).

El cumplimiento del contrato se puede exigir al sindicato, sus miembros, otros sindicatos parte del contrato, miembros de los sindicatos que pertenezcan a los otros sindicatos, cualquier persona obligada por el contrato, tal cual se mencionó anteriormente en el presente apartado.

Los contratos colectivos de trabajo como acuerdos celebrados entre las partes patronal y trabajadora representan la garantía de mejoras a favor de los trabajadores quienes son los que reciben el beneficio de la aplicación de dichas garantías, se encuentren afiliados o no a la organización sindical que los suscribió, siempre que formen parte de la empresa o institución que lo ha suscrito, ello lo ha reconocido la ley quien regula y reglamenta dichos contratos fijando procedimientos de extensión y convenios colectivos a toda aquella actividad para la cual fueron concertados, además de ampliar el ámbito de validez territorial, tal como lo prescribe el artículo 7 de la Carta Internacional Americana de

Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, adoptada en Río de Janeiro, Brasil en 1947.

2.1.8 Normativa aplicable al contrato de trabajo

- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adopción: Río de Janeiro, Brasil, 1947.

Establece en su artículo 6 que el contrato individual de trabajo lo regulará la ley a efecto de que los derechos de los trabajadores se garanticen.

- Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo

Su artículo 7 consigna que los contratos y convenciones colectivas de trabajo serán reconocidas ordinaria y reglamentariamente, rigiendo en empresas representadas en la Convención para trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, siendo la ley quien fija el procedimiento para extender esos contratos y convenciones colectivos a toda actividad para la que se concertó y para ampliar su validez territorial.

- Convenio de la Organización Internacional de Trabajo No. 64 (1939). Contratos de trabajo de trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Este Convenio obliga a todo gobierno que lo ratifica a respetar valores tradicionales de los pueblos indígenas y tribales, consultándoles las decisiones que afecten su desarrollo económico o social, respetando sus derechos sobre las tierras que ocupan por tradición.

- Constitución Política de la República de Guatemala

Establece en el artículo 102 que los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo que fundamentan la legislación laboral y la actividad de los tribunales, son normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. En el artículo 106, que los derechos son

irrenunciables para los trabajadores pero pueden ser superados por contratos individuales y colectivos, para lo que el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Los artículos 107 y 117 regulan cuestiones de seguridad social, derecho a huelga, contratación de bienes, obras. (Corte de Constitucionalidad;2005)

- Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala

Clasifica el servicio público, establece bases de la selección de personal, exámenes, nombramientos, períodos de prueba, ascensos, permutas, traslados, derechos, obligaciones, prohibiciones, régimen de salarios, disciplinarios y de despido de servidores públicos a través de nombramientos y contratos.

- Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República

Regula la parte sustantiva y adjetiva del derecho de trabajo. Establece la protección del Estado a los trabajadores y las instancias para cumplirlas; la relación del trabajador y patrono a través de la contratación personal individual y colectiva, prestaciones, sindicatos entre otros temas.

- Ley del Servicio Civil del Legislativo, Decreto Número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala

Regula derechos y obligaciones del Organismo Legislativo con su personal con ocasión del trabajo, incluyendo la contratación de trabajadores.

- Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto Número 48-99 del Congreso de la República

Norma el personal del Organismo Judicial para su adecuado y eficiente desempeño, aplica a Jueces y Magistrados y los contratos que los regulan.

- Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto Número 8-97 del Congreso de la República

Esta ley obliga a todo funcionario y empleado del Estado a presentar en Contraloría General de Cuentas la declaración de todos sus bienes y deudas.

2.1.9 Contratos de trabajo con Estado de Guatemala

El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Finanzas creó el 30 de diciembre de 2004 el Acuerdo Ministerial Número 215-2004 Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala en vigencia en enero de 2005, mismo que crea condiciones presupuestarias que debe llenar todo empleado público para poder ser contratado por el Estado guatemalteco, el cual define por grupos y subgrupos, renglones de gasto, haciendo referencia al renglón 0 que comprende servicios personales prestados en relación de dependencia o sin ella, entre ellos:

- Personal en cargos fijos

El grupo 01 determina al personal en cargos fijos o permanentes en concepto de retribuciones al cargo, dentro del que se encuentra el renglón 011.

- Personal temporal

El presente tema será tratado en lo sucesivo del estudio que ocupa.

- Servicios extraordinarios

Comprende erogaciones por remuneraciones del personal permanente, transitorio y por jornal, por labores ejecutadas al margen de horarios normales, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que regulan estos servicios (Ministerio Finanzas Públicas, 2005).

2.1.7 Servicios temporales

Conjunto de acciones realizadas para servir a alguien, algo o alguna causa, cuya duración es por poco tiempo. Funciones ejercidas por personas hacia otras personas con el fin de cumplir con recibirlos aunque sólo se realice por determinado tiempo. (Recuperado :24-03-2019 de <https://definicion.de/temporal/>).

En este rubro, los trabajadores son contratados por un período de tiempo específico, incluyendo contratos de trabajo ocasional o estacional incluido el trabajo por días. Su uso llamó la atención desde hace tres década en el mercado laboral, en donde personas individuales prestan sus servicios y son retribuidos con un salario o sueldo. El contrato que se suscriba de tener duración máxima de un año contado a partir de la fecha que se estipule en el mismo, venciendo el 31 de diciembre de cada año; el Estado crea estos servicios bajo el renglón presupuestario 022 o Personal por Contrato con la categoría de Temporales, los salarios asignados a estos puestos no los regula el Plan Anual de Salarios que rige al Organismo Ejecutivo, por tanto, no les aplica beneficio de bonos, complementos personales y gastos de representación, exceptuando beneficios monetarios objeto de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

2.1.7.1 Contrato de trabajo por servicios temporales

Denominado también como contrato temporal, es la contratación de una persona para realizar un trabajo de duración determinada; tiene por objeto el establecer una relación laboral entre patrono y trabajador por un tiempo determinado, llegando a celebrarse en jornada completa o parcial, formalizándose por escrito o en forma verbal. (Recuperado:<http://www.ipyme.org/esES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>. 24-03-2019). Puede darse según el supuesto: *Según objeto de

contratación: situaciones de obra, servicio, eventual por circunstancias de producción e interinato; *Por su finalidad de incentivación del empleo: temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situaciones de exclusión social como relevo, jubilación, trabajadores que tengan acreditada por juez competente la condición de víctima de violencia de género, intrafamiliar o víctima de violencia. (Recuperado: <http://www.ipyme.org/esES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>. 24-03-2019).

El contrato temporal a diferencia del indefinido tiene por objeto incorporar a alguien para un puesto de trabajo por un tiempo determinado y una actividad muy concreta; es por ello una relación laboral entre trabajador y empleador por un tiempo establecido. Es el tipo de contrato de trabajo de mayor uso por el sector capitalista del país por sus implicaciones de beneficio al patrono. (Medina, Joaquín;2007).

2.1.7.1.1 Tipos de contratos temporales

La doctrina reconoce tres tipos de contratos temporales: el trabajo de obra o servicio determinado; el eventual por las circunstancias de la producción y el de interinidad:

- El trabajo de obra o servicio determinado:
- Su duración será lo que la obra o el servicio dure, realizándose siempre por escrito.
- Eventual por las circunstancias de la producción:

Se realiza para atender circunstancias concretas de la producción o resultados de una empresa o institución; puede ser a tiempo parcial o completo.

- El de interinidad

Se realiza en sustitución de otros trabajadores o para cubrir un puesto temporalmente, durando lo que el interinato tarde. (Recuperado <http://www.debitoor.es/glosario/definicion-contato-temporal>).

a) Beneficios de la contratación temporal

Son variados los beneficios de la contratación temporal, entre ellos:

- Reducción del coste de la planilla: El trabajo temporal es una solución rápida que no requiere salario anual, tampoco de inversión en formación ni desarrollo profesional, pues únicamente estarán por un período breve de tiempo.
- Procesos de selección más cortos: El proceso de contratación de personal temporal es más rápido que el permanente, toda vez que en el primer caso se busca en base a habilidades técnicas en un área específica en vez que la persona se involucre y adapte a largo plazo a un equipo de trabajo.
- Impacto duradero: Los trabajadores temporales están acostumbrados a integrarse a diversos trabajos en empresas o instituciones por un período corto de tiempo, aunque no se repare en familiarizarlo a la empresa ni con los métodos de trabajo, sí debe asegurarse de su bienestar para mejor desempeño de sus labores.
- Nuevas perspectivas: Ocasionalmente es necesaria nuevas perspectivas a efecto de cambiar la forma de manejo de una empresa, el contrato temporal ayudará a lograr ese cambio y mejores perspectivas.
- Grandes habilidades, experiencia especializada: El personal temporal suele ser especializado en un tipo de trabajo y estar actualizado siempre, pues tienen costumbre de trabajar en proyectos específicos, por lo que un empleado altamente especializado es de gran apoyo en una institución o empresa.

- Flexibilidad: Es un factor importante en un trabajo temporal. Este tipo de personal responde rápidamente a las demandas y necesidades del mercado por la costumbre de adaptarse al trabajo por períodos de tiempo, brindando la oportunidad de evaluar el tipo de tareas requeridas en la empresa o institución con personal permanente y con personal temporal, en virtud que a una institución o empresa puede perjudicarle no tener personal adecuado con habilidades necesarias, además de que este trabajador posee ganas de trabajar en un nuevo entorno.

b) Inconvenientes de la contratación temporal

Entre ellas: *Provoca cierta inestabilidad laboral; *Puede causar insatisfacción personal; *Puede producir desconfianza en las capacidades para el trabajo; *Es una experiencia de cortos períodos de tiempo; *El trabajador temporal puede no percibir bonificaciones no salariales de la empresa o institución.

2.1.7.1.2 Personal temporal

Se refiere al personal temporal tanto en el sector privado como al público, aludiendo a todas aquellas personas en relación de dependencia con un patrono por cierto tiempo.

a) Definición del personal temporal

El personal temporal es la persona que presta sus servicios materiales, intelectuales o ambos a un patrono, en virtud de una relación de trabajo o contrato por un período de tiempo, hasta un año, adoptando el trabajador la condición de desempleado, motivo por el cual actualmente un porcentaje alto de la población busca empleo y la consigue en esta forma, pasando a enlistar las filas de personal temporal. (Recuperado:<https://www.holded.com/es/blog/tipos-contrato-trabajo/30-03-2019>). El

Código de Trabajo en su artículo 27 inciso c) alude a los trabajadores temporales

manifestando que el contrato individual puede ser verbal cuando se trate de trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días (Decreto 1441. Código de Trabajo,1961:31).

a.1) El personal temporal en el ámbito público

El personal temporal comprende el subgrupo 02 en el que se hacen erogaciones por concepto de retribuciones al puesto se hacen a los trabajadores temporales, encontrándose en este subgrupo los renglones 022 y 029. (Fundación Mario López Larravé,2014; p.11).

a.2) Claves del personal temporal

- Estar en continua formación

El adquirir nuevas habilidades es una cualidad del trabajador temporal, en virtud que el actualizarse constantemente es primordial para su mantenimiento, puesto que se cotiza por encima del trabajador fijo, puesto que invierte en su aprendizaje y desarrollo, de manera continua.

- Comprender su uniforme vida laboral

El reto del trabajador temporal es enfrentar cambios continuos, tanto los proyectos como las asignaciones tienen una fecha de finalización y el contrato también lo hace.

Por ello, los trabajadores temporales que se encuentren en esta condición, deben tener ya previsto nuevos retos por medio de los cuales mejorar profesionalmente.

- Asumir la cultura empresarial de forma rápida

Cuando el trabajador temporal llega a una empresa, es preciso que conozca su forma de trabajo y la cultura de la empresa lo más pronto posible, siendo ello el eje fundamental para realizar las labores diarias.

- Separar la vida personal y profesional

El poco tiempo que el trabajador temporal pasa en una empresa o institución le impide crear relaciones personales sólidas con sus compañeros; por tanto, su cometido es llegar a su puesto de trabajo y realizarlo de la mejor manera posible a efecto de dejar buena imagen en ella.

- Crear su marca personal

El trabajador temporal debe dejar plasmada su marca personal, es decir, que el desarrollo de su trabajo debe ser óptimo, pero además, debe pensar en la posibilidad de desarrollar sus funciones en otro departamento de la institución o empresa dentro de la misma institución u organización.

- Condicionado por las expectativas

Los resultados del desempeño de un trabajador temporal suelen ser superiores a los que se espera de un trabajador fijo, lo que debe motivar a los profesionales para alcanzar sus metas de forma eficiente.

- Libertad absoluta

El trabajador temporal es libre para decidir si finalizado su proyecto de trabajo y se enrola en otro nuevamente o descansa hasta que se interese realmente por otro nuevamente.

b) Características del personal temporal

Entre las características del personal temporal se encuentran:

- Existe una relación contractual entre trabajador y empresa o institución con duración terminada;
- Suele tener fecha de inicio y final en una institución o empresa, toda vez que su objetivo es cubrir necesidades de personal;

- Los contratos temporales son legales si el puesto de trabajo que cumplan los trabajadores sea por servicio, obra, construcción, o sea, temporal;
- En ningún caso los contratos sobrepasan el período que dura el servicio, proyecto u obra;
- Las personas contratadas en esta clase de personal son contratados durante períodos hasta de un año; si el contrato es renovado el puesto desempeñado será de naturaleza permanente;
- No se encuentran en dependencia continuada, es decir, en donde la parte patronal tiene la obligación de proporcionar herramientas de trabajo al trabajador quien solamente presta sus servicios personales;
- No existe dirección inmediata o delegada de un jefe, es decir, no existe subordinación entre un contratante y otro;
- No interviene en estos contratos la Oficina Nacional de Servicio Civil;
- Cuando se realizan dos o más contratos temporales, serán considerados contratos indefinidos;

c) Legislación aplicable al personal temporal

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, significa ello que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador cuyo cumplimiento es obligatorio por parte del patrono. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono, no siendo necesaria la existencia de contrato escrito en lo que fuere permitido por la ley, pero obligatoria en otras:

- Constitución Política de la República de Guatemala

El artículo 102 establece la igualdad de salario para igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; y, en caso del trabajo temporal es común encontrar salarios inferiores de trabajadores temporales que de los fijos;

El artículo 103 regula la relación entre empleadores y trabajadores las cuales son conciliatorias, tutelares para los trabajadores, sometidas a jurisdicción privativa, asumiendo que en la relación temporal también es aplicable;

El artículo 106 expresa que los derechos de los trabajadores son irrenunciables aunque se consignen en contratos individuales o colectivos de trabajo, siendo nulas de pleno derecho las estipulaciones en donde se renuncie, disminuya, tergiverse o limite los derechos laborales establecidos en la ley suprema, convenios ratificados por Guatemala y en otras leyes y de existir duda respecto a la interpretación o alcance de la ley se interpretará en el sentido más favorable a los trabajadores.

El artículo 108 dispone que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas, autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, salvo leyes propias de dichas instituciones; y, toda prestación recibida por los trabajadores la conservarán.

El artículo 111 expresa que las entidades descentralizadas del Estado con funciones parecidas a empresas privadas, se regirán en sus relaciones de trabajo por leyes laborales comunes, siempre no menoscabando derechos adquiridos.

- Decreto 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo de Guatemala

El artículo 19 expresa que desde la celebración de un contrato individual de trabajo, el patrono consiente que la relación será de carácter laboral, aun cuando no se haya iniciado la relación.

El artículo 20 establece que el contrato individual de trabajo obliga a los derechos y obligaciones que las leyes de trabajo, nacionales e internacionales determinan, así también a las consecuencias derivadas del contrato conforme la buena fe, equidad, uso, costumbres locales o la ley.

El artículo 22 manifiesta que en todo contrato individual de trabajo se incluyen al menos las garantías y derechos que la norma suprema, leyes, reglamentos de trabajo y demás leyes otorguen a los trabajadores.

En el artículo 25 se consigna el contrato por tiempo indefinido cuando no se especifica fecha para su terminación; a plazo fijo cuando se especifica fecha de finalización o cuando termina una obra, para obra determinada.

El artículo 26 expone que todo contrato individual de trabajo se tiene celebrado por tiempo indefinido salvo prueba en contrario (*iuris tantum*), debiendo tenerse como plazo indefinido aunque se ajusten a plazo fijo o para obra determinada, los celebrados y cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, siempre que al vencer dichos contratos subsista la causa que los originó; consecuentemente, los contratos de plazo fijo y obra poseen una excepción, celebrándose en casos en que lo requiera la naturaleza accidental o temporal del servicio que se prestará o la obra que se ejecutará.

El artículo 27 establece excepciones al contrato escrito, caso en el cual puede ser verbal cuando se refiera a: *labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, *trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días, *a prestar trabajo para obra

determinada no excedente de 100 quetzales o con plazo para su entrega de no más de 60 días.

El artículo 29 contiene el contrato escrito y sus formalidades, mismo que debe llevar generales de los contratantes, fecha de inicio, servicio a prestar, lugar, duración, horario de trabajo, salario, lugar y fecha, firma y huella digital.

El artículo 30 establece el contrato escrito como documento que hace plena prueba imputable al patrono, de no ser presentado se presumirán ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

- Decreto Número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, reformado por Decreto Número 35-96 del Congreso de la República

Dispone que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas forman parte de la clase trabajadora, por lo que es necesario regular la libre sindicalización y huelga, su organización, funcionamiento de sindicatos, procedimiento e negociación colectiva, jurisdicción y competencia de tribunales laborales y económico coactivo utilizados por los trabajadores tanto de la iniciativa privada como del Estado.

- Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al renglón Presupuestario 022 “Personal por Contrato”

Este Reglamento fija normas, métodos y procedimientos que regulen la creación y contratación del personal con cargo al Renglón 022.

- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo OIT

Establece la discriminación, empleo u ocupación, mismo que en el artículo 2 establece que todo miembro de dicha Convención se obliga a llevar una política criminal promovedora de la igualdad en el trabajo.

- Preámbulo del Convenio 122

En el Considerando de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en la parte conducente que toda persona tiene derecho elegir su trabajo, a un trato sin discriminación.

- Acuerdo Ministerial Número 215-2004 del Ministerio de Finanzas Públicas

Describe por grupo, subgrupo y renglón de Gasto los puestos de trabajo, además establece el Grupo 0 concerniente a los servicios personales prestados en relación de dependencia y a los miembros de comisiones, juntas, consejos; incluyendo aportes patronales, servicios extraordinarios, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones en relación a salarios. Incluye además, otras retribuciones por servicios personales. Realiza una división en subgrupos y renglones, así: 01 Personal con cargos fijos, 02 Personal temporal, 03 Personal por jornal y a destajo, 04 Servicios extraordinarios, 05 Aportes patronales, 06 Dietas y gastos de representación, 07 Otras prestaciones relacionadas con salarios, 08 Personal contratado por Organismos internacionales. (Ministerio de Finanzas Públicas;2005).

- Decreto Número 11-73 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Salarios de la Administración Pública:

Complementa la Ley de Servicio Civil, estableciendo un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, para fomentar eficiencia en la administración pública y cumplimiento del mandato constitucional de igualdad de salario prestado, eficiencia y antigüedad.

- Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y autónomas del Estado que se rigen por la Ley de Servicio Civil para el ejercicio fiscal 2019.

Establece el ordenamiento y actualización de las escalas de salarios de entidades descentralizadas y autónomas; exponiendo que si dichas entidades cuentan con instrumentos propios en materia de clasificación de puestos y administración de salarios, deben realizar e implementar estudios técnicos que permitan cumplir con lo que establece el artículo 1 del Decreto 81-95 Ley de Consolidación Salarial, adoptando un sistema de clasificación de puestos según la naturaleza y beneficios monetarios a que alude la ley referida. Aunado a ello, regula la modificación a la escala de salarios manifestando que la Oficina Nacional de Servicio Civil y el Ministerio de Finanzas Públicas por medio de la Dirección Técnica del Presupuesto poseen competencia para revisar la escala de salarios, haciendo propuesta al Presidente de la República las modificaciones procedentes conforme a criterios técnicos y las finanzas del Estado.

d) Derechos personales de los trabajadores

Los trabajadores temporales poseen derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo según su naturaleza y características y de conformidad con la ley laboral. Cuando son trabajadores del sector privado sus obligaciones y derechos se consignan en el artículo 61 del Código de Trabajo mientras que los del sector público se contienen en el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y leyes aplicables, en donde se observa el derecho a percibir indemnización por finalización de contrato temporal que dependerá del año en el que se haya celebrado dicho contrato. (Red Universitaria por una Guatemala mejor;2007). Por indemnización se entiende la compensación económica que recibe el trabajador como consecuencia de haber recibido un perjuicio laboral, moral, económica, tomando forma desde la emisión de dictamen judicial que ordena se abone un monto a una persona, empresa o institución a efecto de paliar una situación injusta que ha sufrido la parte trabajadora. (Recuperado de <http://definicion.mx/indemnización/#ixzz3WeBxGqeK>).

Coligiendo puede establecerse que todo trabajador temporal tiene derecho a todas las prestaciones legales, a un salario ordinario equivalente al de los demás trabajadores con equivalente actividad, a un complemento por calidad profesional que consiste en una remuneración adicional al sueldo base del personal temporal derivada de la bonificación profesional a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos; otros complementos son la remuneración adicional al sueldo base por bonos específicos derivados de decretos, acuerdos gubernativos, suscripción a pactos colectivos de condiciones de trabajo, honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado y que dotan al trabajador de enseres o equipos para realizar las actividades laborales en un período que no exceda un ejercicio fiscal; además debiesen gozar de indemnización

pero este derecho no les es aplicable toda vez que su contrato vence cada año; tampoco tienen derecho a jubilación por la misma circunstancia.

2.1.10 Actividades de naturaleza permanente o continuada en el contrato laboral

Se refiere a aquellas actividades que se desarrollan a diario y que no finalizan hasta que la empresa o institución cesa en sus actividades por paralización o liquidación; las cuales deben regularse bajo un contrato de tiempo indefinido, no pudiendo identificar la fecha de terminación por tratarse de una actividad de ejecución continuada o permanente; su horario previsto es a tiempo completo; y, aunque la actividad se vea concluida en determinado período, la renovación del contrato para el mismo servicio prestado permite concebirlo como una relación de trabajo de forma continuada o permanente. Además, existe una relación de dependencia o subordinación en la relación de trabajo, un horario fijo en determinados días de la semana, un marcaje de tarjeta de ingreso y egreso.

De lo anterior se deduce que las actividades de naturaleza permanente continuada a que alude el Código de Trabajo en su artículo 26 son las que se realizan diariamente sin plazo definido, y aún, cuando se hayan establecido a plazo fijo o para realización de una obra determinada serán de naturaleza permanente y continuada siempre que persista la causa que les dio origen, es decir, que se trate del mismo tipo de servicio prestado por el trabajador, a quien le es renovado el contrato.

2.1.11 Contratación del Estado

La contratación en Guatemala ha recorrido diversas etapas, variando de forma lógica el criterio para la misma, en virtud de las políticas asumidas por cada gobierno de turno y la sociedad del momento.

En épocas pasadas el trabajador fue visto como un recurso más, necesario para la productividad aunque sin ningún atributo especial, en donde la mujer era un recurso laboral discriminado para trabajos de mando, y el hombre, tampoco era reconocido. Fue hasta 1945 a finales de la Segunda Guerra Mundial y la firma de la Carta de Naciones Unidas en 1948 cuando se fortalecieron las primeras normas protectoras del trabajador por parte del Estado y en Guatemala en la década de los años cuarenta con la Revolución de Octubre dio inicio una etapa de garantías laborales que no se tenían en Guatemala.

En la actualidad, es común encontrar que el Estado contrate su recurso humano por medio de un contrato por el sistema sin oposición, es decir, dentro del renglón presupuestario 029 o 022 que permite al empleador o sea el Estado guatemalteco, ahorrarse el pago de prestaciones laborales como consecuencia de una relación de trabajo; esto sería válido si no fuese porque el Estado de Guatemala debiera ser el primero en cumplir con la obligación de cancelar prestaciones a sus trabajadores, sin caer en la burla al derecho laboral y a la sociedad en general en virtud de simular un contrato temporal cuando en realidad es un contrato de naturaleza indefinida lo que representa a todas luces un disfraz de la relación laboral por medio de la cual se esconde el Estado para no efectuar el pago de prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

Es el caso que, el Estado debe evaluar si el cargo de cada trabajador contratado corresponde al rango de trabajo y al servicio que prestará, así como a las condiciones en las que lo hará para que de esta forma cumpla con las disposiciones constitucionales en esta materia.

2.1.11.1 Historia de los contratos del Estado

Hasta la Revolución de 1944 la protección de derechos de los trabajadores del Estado o de la iniciativa privada no se contemplaba en la agenda de los gobernantes, por tanto, su legislación en ese sentido fue nula ya que su enfoque giraba alrededor de sus propios intereses.

A partir de la Revolución Industrial, específicamente en 1945 se promulga una Constitución de gran influencia para México de corriente social, donde se encuentra la primera alusión al Sistema de Servicio Civil en este país al consignar que el objeto del mismo es la regulación de las relaciones entre Estado y sus servidores públicos.

En 1947 el 8 de febrero específicamente se creó el original Código de Trabajo mediante Decreto 330 del Congreso de la República en vigor el 1 de mayo del año 1947 cuando se conmemoraba el Día Internacional del Trabajo; el mismo recoge y desarrolla principios, lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 en materia laboral; se creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en países europeos, en la legislación mexicana y en la costarricense; contenía la parte sustantiva y procesal; sus principios ideológicos eran democráticos tendientes a proteger a los trabajadores a efecto de compensar la desigualdad frente al patrono.

En 1954 se prohibieron los sindicatos, mismos que fueron cancelados por Decreto 48 de la Junta de Gobierno de la República de Guatemala en virtud de la filosofía del partido político gobernante.

Con la Constitución de 1956 cuando se aprueba el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado por Decreto Presidencial Número 584 que contenía normas reguladoras de un sistema técnico administrativo del sector público. En 1957 se crea el Departamento Nacional de Personal conformado por diversos Ministerios de Estado, el cual

fue sustituido por el Departamento de Servicio Civil con el objeto de adoptar un plan de clasificación de puestos a través de diversos estudios.

En 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República el cual introdujo reformas al Decreto 330, derogando algunos artículos y, mismo que regula las relaciones laborales del sector privado. (Código de Trabajo, 2010).

En 1965 con la aprobación de una nueva Constitución, se plasma la obligación de emitir la Ley de Servicio Civil para hacer eficiente la función pública y la dignificación de los trabajadores.

En 1966 se creó el Decreto Número 1633 del Congreso de la República de Guatemala, Ley que regula Aguinaldo de los Trabajadores del Estado, mismo que obliga a las entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas a conceder a sus trabajadores un aguinaldo no inferior al 50% de su sueldo ordinario mensual, conforme su situación presupuestaria y conforme la ley, reglamentos y la Constitución Política de la República de Guatemala.

En 1968 por Decreto 1748 del Congreso de la República se creó la Ley de Servicio Civil cuyo contenido establece fundamentos y principios filosóficos del sistema, normas básicas para su operación, denominando a la Oficina Nacional del Servicio Civil ONSEC como la encargada de aplicar la misma eficientemente, extremo que hasta el día de hoy cumple; además, concede derecho de asociación a empleados públicos con fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales, culturales, prohibiendo su participación en actividades políticas y en huelgas. (Decreto 1748;1968).

En 1985 se aprueba la última Constitución Política de Guatemala vigente en la actualidad en la que se amplían los derechos de los trabajadores al incluir lo referente a trabajadores del Estado, ratificando que la ley de Servicio Civil es la que rige a los

servidores públicos y el Estado. En esta fecha, surgen los primeros sindicatos de empleados públicos año de gobierno constitucional en donde hubo reconocimiento al derecho de huelga a empleados del Estado y la creación de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala conteniendo los requisitos para que una huelga se declarase legal, agotar procedimientos de conciliación, prohibiendo la huelga cuando afecte servicios públicos esenciales.

En 1992 fue creado el Decreto 57-92 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Contrataciones del Estado que como su nombre lo indica contiene la forma de contratar por las instituciones estatales.

En 1993 se emitió el Acuerdo Gubernativo Número 596-92 en donde se definen los servicios esenciales de la Administración Pública o que presta el Estado a la población pero por amenazas de huelga de los sindicatos de trabajadores fue derogado por Acuerdo Gubernativo 85-93.

En el año 1995 se crea el Decreto 59-95 Ley de Consolidación Salarial en la que establece la bonificación de emergencia a los trabajadores del sector público, además de otras remuneraciones que incidan en la claridad y transparencia del salario real.

En 1997 se crea el Decreto Número 10-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Presupuesto que establece normas para la constitución de sistemas presupuestarios que remuneran al trabajador por contrato.

En el año 1998 se creó el Acuerdo Gubernativo Número 18-98, Reglamento de la Ley de Servicio Civil aplicable a los trabajadores del Estado.

En 2004 el Ministerio de Finanzas Públicas crea el Acuerdo Ministerial Número 215-2004 Manual de Clasificación Presupuestaria para el Sector Público de Guatemala, que crea

las condiciones presupuestarias que deben gozar los empleados públicos contratados por el Estado, quedando definidos en grupos, subgrupos, renglones de gastos.

En el año 2007 se creó el Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con cargo al Renglón Presupuestario 022 “Personal por Contrato” por Acuerdo Gubernativo Número 628-2007.

Y finalmente, año por año se viene creando el Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración en las instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y autónomas del Estado que se rigen por la Ley de Servicio Civil para el ejercicio fiscal 2019 que es el último, por ser del año en curso.

2.1.11.2 Forma de contratación estatal

El Estado de Guatemala, en su normativa jurídica, dispone la forma común en que el Estado de Guatemala contrata a sus empleados a través de las entidades estatales que lo conforman, así como las autónomas o descentralizadas; a efectos del presente estudio se cita: el Grupo 0 referente a los Servicios Personales, el cual se divide en subgrupos, y, dentro de estos: Personal en cargos fijos, personal temporal y servicios extraordinarios a quienes regula en subgrupos 01, 02, 04.

2.1.11.2.1 Personal 011 o en cargo fijo

El 01 alude a personal en cargos fijos y presupuestados, erogaciones que se hacen a quien ocupa puesto fijo o permanente en el sector público como retribución al cargo, además de otros complementos y escalafón, teniendo en ocasiones bonos de transporte por profesionalización y cambio de labores en el extranjero; la cancelación de su salario se procesa en el Ministerio de Finanzas Públicas.

El renglón 011 es parte de su contenido en el que se agrupa al personal permanente comprendiendo remuneraciones como sueldo a funcionarios, empleados y trabajadores públicos. (Ministerio de Finanzas Públicas;2005).

2.1.11.2.2 Personal 029 y 021 personal temporal

El Renglón 032 alude al Personal Temporal, subgrupo que comprende erogaciones que por retribuciones al puesto se le hace al personal que ocupa puesto temporal en el sector público al realizar trabajos especiales y transitorios. (Ministerio de Finanzas Públicas;2012).

A este rubro pertenece el renglón 029, cuyos trabajadores reciben como remuneración sueldo base más honorarios por servicios técnicos y profesionales, proporcionándoles instrumentos de trabajo.

El Renglón 021 o personal temporal denominado también supernumerario, el cual contempla egresos por erogación de sueldo base por servicio prestado temporalmente o para labores de corta duración, cuando el servicio no puede llevarlo a cabo el personal permanente o de planta en el servicio público. (Ministerio de Finanzas Públicas;2012).

2.1.9.3.3 Personal y renglón presupuestario 022

Denominado personal por contrato, similar al 021 en cuanto a lo temporal. Contiene egresos por erogación de sueldo base a trabajadores del sector público, quienes son contratados para servicios, obra y construcciones temporales o por determinado plazo o tiempo; mismo que en ningún caso podrá sobrepasar el tiempo que dure el servicio, proyecto u obra, y, en caso que dicho servicio dure más de un ejercicio fiscal, deberá renovarse el contrato para el nuevo ejercicio. (Ministerio de Finanzas Públicas;2012). Este contrato debe tener una duración máxima de un año, contado a partir de la fecha que sea

estipulada en el contrato, venciendo el 31 de diciembre de cada año. La jornada de este renglón 022 será fijada en el contrato celebrado entre el Estado y el empleado. En el caso de las dependencias de la Presidencia de la República los contratos serán suscritos por la máxima autoridad dentro de las mismas, faccionados en papel membretado de la dependencia interesada o en papel simple. (Acuerdo Gubernativo No.302-2017).

El salario asignado será conforme el grado de responsabilidad del puesto, jerarquías, disponibilidad financiera con que cuenta la institución; esta clase de puesto lo regula la Escala aprobada por Resolución del Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio Civil. No le es aplicable bonos, complementos personales y gastos de representación, excepto beneficios monetarios provenientes de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los renglones presupuestarios 011 y 022 son los que representan la mayor parte de los empleos de gobierno y en donde existe la mayor cantidad de información confiable, en virtud que el pago de salario se procesa en el Ministerio de Finanzas Públicas donde se centraliza la emisión de nóminas del Organismo Ejecutivo. (Acuerdo Gubernativo No. 628-2007).

2.1.9.3.4 Personal 041 o de servicios extraordinarios

El grupo 04 pertenece a los servicios extraordinarios. Se refiere al pago de remuneraciones a que tiene derecho el personal permanente, temporal y por jornal por labores realizadas al margen de horarios normales, conforme la normativa legal y reglamentaria de este tipo de servicios.

Al presente grupo pertenece el renglón 041 denominado Servicios extraordinarios de personal permanente, que se contiene la remuneración al personal permanente por horas

extraordinarias de acuerdo a la ley. Existe una categoría de trabajadores temporales contratados por hora bajo el renglón 041 planillas o jornales, quienes son trabajadores que se dedican a tareas manuales y que trabajan en obras públicas. Sin embargo, a pesar de ser empleados temporales, muchos de ellos han ocupado plazas en forma continua por varios años, pero no les son otorgadas prestaciones concedidas a empleados permanentes. (Ministerio de Finanzas Públicas;2012).

2.1.9.3.5 Servicios técnicos y profesionales

La nueva modalidad adoptada por el Estado guatemalteco para evadir el pago de prestaciones es el Grupo 1 Servicios no personales, específicamente los Servicios técnicos y profesionales, el cual comprende gastos de honorarios por servicios técnicos, profesionales, consultoría, asesoría por estudios, análisis, investigaciones, auditorías, traducción de documentos, intérpretes, actuaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados prestados al Estado de forma temporal, sin relación de dependencia.

Abarca los renglones:

a) Renglón 181 Estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad

Se refiere a gastos por servicios relativos a estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad

b) Renglón 182 Servicios médico-sanitarios

Son retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios.

c) Renglón 183 Servicios jurídicos

Retribuciones por servicios profesionales y técnicos prestados de naturaleza jurídica.

d) Renglón 184 Servicios económicos, contables y de auditoría

Retribuciones por servicios profesionales de origen económico, contable y de auditoría.

e) Renglón 185 Servicios de capacitación

Retribución de servicios brindados por profesionales, expertos, docentes, instructores para organizar y dictar cursos de capacitación como: congresos, seminarios, talleres, círculos de calidad en forma presencial o a distancia. Incluye además gastos para realizar traducciones, intérpretes, reuniones de trabajo.

f) Renglón 186 Servicios de informática y sistemas computarizados

Pago de servicios prestados por terceros relativos a sistemas informáticos electrónicos y servicios satelitales diferentes de las comunicaciones.

g) Renglón 187 Servicios por actuaciones artísticas y deportivas

Gastos por contrato de servicios prestados por artistas, empresas y compañías nacionales y extranjeras o deportistas nacionales y extranjeras.

h) Renglón 188 Servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras

Se refiere al pago por servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras.

i) Renglón 089 Otros estudios y servicios

Pago de servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en renglones anteriores. (Ministerio de Finanzas P´ublicas;2012).

Dentro de todos los renglones referidos, el Estado usa con mayor frecuencia para simular la contratación de profesionales los renglones 183 referente a servicios Jurídicos que contiene la retribución por contratar servicios profesionales y técnicos de naturaleza jurídica; además del renglón 189 referente a otros estudios y servicios en los que se incluye el pago por servicios técnicos administrativos y profesionales que no se contemplen en renglones presupuestarios anteriormente mencionados.

2.1.9.4 Normas jurídicas que regulan la contratación estatal

Las normas reguladoras de la contratación del Estado se encuentran consignadas en tres grupos de leyes contenidas en la normativa laboral, promulgadas durante las últimas décadas, como lo son: normas básicas reguladoras de acciones de personal; Leyes que complementan y otras leyes relacionadas.

a) Leyes básicas

- Constitución Política de la República de Guatemala

En los artículos 107 y 117 se establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político alguno, además que, grupo u organización. Que las entidades descentralizadas rigen sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por leyes laborales comunes; regulando la jubilación, seguridad social, indemnización, el derecho a huelga, la opción a clases pasivas.

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

Se establece la compra, venta, contratación de bienes, obras, servicios de los órganos estatales, entidades descentralizadas, autónomas, entidades ejecutoras, municipalidades, empresas públicas estatales o municipales.

- Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil

Regula lo referente a la organización y funciones de los órganos Directores del Servicio Civil guatemalteco; clasifica al servicio público, establece bases de selección de personal, exámenes, nombramientos, períodos de prueba, ascensos, permutas, traslados, derechos, obligaciones y prohibiciones, salarios, régimen disciplinario y de despidos de los servidores públicos.

- Decreto Número 44-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo

Regula los derechos y obligaciones del Organismo Legislativo con su personal, con ocasión del trabajo prestado a entes de este Organismo.

- Decreto Número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial

Norma las relaciones del personal del Organismo Judicial para garantizar su adecuado y eficiente desempeño, aplicable a Jueces y Magistrados en los aspectos que les sean de beneficio.

- Decreto 41-99 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento

Establece el sistema de ingresos y ascensos al Organismo Judicial, así también derechos y deberes u obligaciones de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial; el régimen de salarios y prestaciones, jornadas y descansos.

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

Regula derechos de patronos y trabajadores, establece normas legales referentes a los contratos de personal así como salarios, jornadas de trabajo, contratación de personal extranjero, prestaciones y beneficios, obligaciones del patrono y lo referente a sindicatos.

- Decreto Número 63-88 del Congreso de la República, Ley de Clases Pasivas del Estado

Vigente a partir del 1 de enero de 1989, establece un sistema de contribución obligatorio entre un 9 y un 15% de aporte que deben dar los empleados públicos de los

Organismos Legislativo y Ejecutivo mensualmente sobre el salario inicial u ordinario, complemento salarial, escalafón y bonificación de emergencia. Estableciendo pensiones por jubilación, invalidez, viudez, orfandad y especiales.

- Acuerdo Gubernativo 120-88, Reglamento de Ley de Clases Pasivas del Estado Publicado el 6 de enero de 1989. Establece procedimientos de la aplicación de la Ley de Clases Pasivas referida.

- Decreto Número 11-73 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Salarios de la Administración Pública

Vigente a partir del 1 de enero de 1974, tiene como objeto establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos así como un sistema de clasificación de puestos.

- Decreto Número 8-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos

Obliga a todo empleado y funcionario público del Estado a presentar ante la Contraloría General de Cuentas declaración de todos sus activos y pasivos a efecto de que exista un control de los bienes para asegurar el manejo de fondos del Estado guatemalteco.

b) Leyes complementarias

- Acuerdo Gubernativo 18-98 de la Presidencia de la República, Reglamento de la Ley de Servicio Civil

Desarrolla procedimientos para la aplicación correcta y eficaz de la Ley de Servicio Civil que entre otras cosas establece procedimientos para la clasificación de puestos,

administración de salarios, nombramiento y acciones de personal, reclutamiento y selección de personal.

- Acuerdo Gubernativo Número 1222-88, normas y procedimientos de Administración de Personal

Fue publicado el 20 de enero de 1989. Derogado en gran parte por el nuevo Reglamento o Acuerdo Gubernativo Número 19-98 Plan de Clasificaciones de Puestos. Acuerdo Gubernativo Número 9-91 y modificado por el Acuerdo Gubernativo Número 682-92 publicado el 21 de agosto de 1992. Ellos establecen el modelo de clasificación de puestos vigentes.

- Acuerdo Gubernativo 598-92 del Presidente de la República de Guatemala, Escala de Salarios

En vigencia a partir del 1 de julio de 1992, contiene estructura de salarios iniciales, serie de clases de puestos el cual se prorroga anualmente.

- Decreto Número 59-95 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Consolidación Salarial:

Esta ley consolida el salario base y la bonificación de emergencia de los servidores públicos

- Acuerdo Gubernativo Número 741-92 del Presidente de la República, Bonificación Profesional

Fijada en 1995, fue modificada por el referido Acuerdo, vigente desde el 1 de julio de 1992, la cual fija una bonificación para profesionales que ocupen puestos que exijan tal categoría.

- Otras bonificaciones

Existen otros bonos adicionales a los ya consignados anteriormente, ellos son:

- Decreto Número 1663 del Congreso de la República de Guatemala, Aguinaldo
Creado con fecha 9 de diciembre de 1966, el cual es cancelado a los trabajadores públicos y privados obligatoriamente en forma anual.
- Acuerdo Gubernativo 327-90 de la Presidencia de la República de Guatemala, Bonificación Profesional
Creado el 1 de marzo de 1990, cancelado mensualmente.
- Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y Público o Bono 14
Creado el 2 de julio de 1992, es un pago anual de un mes de salario sin bonificaciones, tomando en cuenta en el cómputo de la indemnización solamente la parte proporcional de 6 meses de servicio;
- Acuerdo Gubernativo Número 838-92 del Presidente de la República de Guatemala, Bono por Antigüedad para Trabajadores del Organismo Ejecutivo
En vigor desde julio de 1992. Asigna mensualmente Q35.00 para servidores que tengan entre 5 y 10 años de servicios ininterrumpidos, así como una escala según los años de trabajo prestados.
- Acuerdo Ministerial Número 330-2013 del Ministerio de Finanzas Públicas, Bono Navideño
Pagable anualmente, creado a fecha 26 de septiembre de 2013

- Acuerdo Ministerial Número 331-2013 del Ministerio de Finanzas Públicas, Bono Vacacional Extraordinario
De fecha 26 de septiembre del año 2013; con forma de pago anual.
- Acuerdo Ministerial 329-2013 del Ministerio de Finanzas Públicas, Bono Especial
De fecha 26 de septiembre del año 2013, cancelado de forma mensual.

c) Otras Leyes

Entre ellas se encuentran:

- Decreto Ley Número 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Presupuesto;
- Acuerdo Gubernativo Número 540-2013 del Presidente de la República, Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto;
- Leyes y Acuerdos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- Decreto 1485 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional; publicado el 19 de septiembre de 1961.

2.2 Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango

2.2.1 Historia

El Segundo Registro de la Propiedad Inmueble de Quetzaltenango fue fundado a través del Acuerdo Gubernativo con fecha 19 de junio del año 1877 a través del cual se creó tres Registros con sus respectivas zonas, con sedes en la capital Guatemala, Jutiapa y Quetzaltenango. Posteriormente con fecha 31 de mayo de 1892 se instaura el Registro de San Marcos, para luego el 23 de julio del mismo año se crea el Registro para los

departamentos de Retalhuleu y Suchitepéquez; sin embargo, el 1 de noviembre de 1897 se redujo el número de Registros a solamente tres, en la capital, Jalapa y Quetzaltenango. Tiempo después, por Acuerdos de fecha 30 de abril y 27 de mayo de 1898 se amplía los Registros a: ciudad capital Guatemala, Quetzaltenango, Jalapa, Zacapa, Cobán y San Marcos. Finalmente, los Acuerdos de fecha 10 y 28 de julio de 1933, 12 de junio de 1934 y 1 de junio de 1936 se determina dejar el funcionamiento de los Registros en únicamente dos sedes como lo son: Registro General de la Propiedad con sede en la ciudad capital de Guatemala y Segundo Registro de la Propiedad con sede en la ciudad de Quetzaltenango, mismos que operan de manera independiente tanto financiera como administrativamente. (Recuperado 31-05-2019 de: <http://srp.gob.gt/historia>).

2.2.2 Características

El Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango es un órgano que si bien pertenece al Estado de Guatemala tiene particularidades propias, las que según Acosta;1994: p.95), son:

- Es una institución estatal

En virtud de haber sido creada desde 1877 por Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República de Guatemala.

- Cuenta con independencia económica o financiera

Esto conlleva que financiera o económicamente no depende más que de sus propios ingresos, es decir que, sus fondos son privativos y depositados en cuentas de banco nacional, específicas para el pago de sus funcionarios y empleados.

- Cuenta con independencia administrativa

En virtud que administra no solamente sus finanzas, sino también cuenta con su propio régimen de administración de personal, , es más, su personal ni siquiera figura como empleado público, en virtud de que por su trabajo, no devenga un salario sino honorarios por las certificaciones y registros que emiten, ni toma parte del Régimen de Servicio Civil. (Recuperado: 30-05-2019 de: <http://www.onsec.gob.gt/acerca%20de%20onsec/cobertura%20del%20regimen.php>).

- No se sujeta a la Ley de Servicio Civil

Toda vez que se encuentra dentro del servicio exento dentro de la clasificación del servicio público al que alude la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

- Sus ingresos se regulan a través de un Arancel creado por Acuerdo Gubernativo Número 325-2005 y dichos honorarios percibidos fijados por este arancel serán destinados para el funcionamiento, modernización continua y desarrollo de los Registros de la Propiedad; aunque el mismo no establece la cantidad para hacer efectivo dicho pago de funcionamiento, sí lo hace en forme difusa en cuanto a la modernización al señalar en su artículo 10 que se destinarán no menos del 20% para inversiones, infraestructura pertinentes para la modernización constante y prestación de un buen servicio.
- El Registrador será nombrado por Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República en cumplimiento al artículo 1225 del Código Civil, de igual forma lo hará para permuta, traslado o cesación de dicho cargo.
- Se señala dependencia del Ministerio de Gobernación del Registrador nombrado, establecida en los artículos 1225 y 1228 del Decreto Ley 106 que refiere las fianzas o

hipotecas como garantía al ejercer el cargo, siendo este Ministerio quien decide el importe del mismo. (Decreto Ley 106,1963:p.358 y359).

2.2.3 De la Organización Administrativa del Registro

Administrativamente el Segundo Registro de la Propiedad posee una estructura organizacional contenida en los artículos del 26 al 31 del Reglamento de los Registros de la Propiedad creado por Acuerdo Gubernativo 30-2005 del Presidente de la República de Guatemala que establece que cada Registro tendrá un Secretario, Un Departamento de Contabilidad, de Tesorería, Auditoría Interna, Personal de apoyo, entre otros señala a los Operadores; no obstante, el Manual de Organización y Funciones del Segundo Registro de la Propiedad establece los perfiles, naturaleza, características personales, descripción, coordinación, funciones y atribuciones de cada puesto, por lo que a continuación, en el presente estudio, se detallará en forma resumida el puesto y su naturaleza:

- Registrador General del Segundo Registro de la Propiedad

Representa legalmente al Segundo Registro de la Propiedad, responsable de la dirección, funcionamiento y administración de esta entidad; formando parte de la Comisión Nacional Registral.

- Secretaria Ejecutiva del Despacho del Segundo Registro de la Propiedad

Este puesto es de naturaleza técnico-administrativo, teniendo como función la asistencia de los asuntos que conciernen al Registrador General del Segundo Registro de la Propiedad.

- Registrador Sustituto y Gerente de Modernización

Representa legalmente al Segundo Registro de la Propiedad, en ausencia del Registrador General de este Registro, por tanto, encargado del funcionamiento, dirección y

administración de esta institución, representando además al Registrador General de este Registro cuando sea imposible para este asistir ante la Comisión Nacional Registral.

- Compaginador y Asistente del Registrador Auxiliar Sustituto

Asiste, compagina, auxilia y procura en todos los asuntos a cargo del Registrador Auxiliar Sustituto.

- Jefe de Delegación Coatepeque y/o Mazatenango

Es el enlace entre la Delegación sea de Coatepeque o Mazatenango y la sede central del Segundo Registro de la Propiedad.

- Receptor-Pagador Delegación Coatepeque y/o Mazatenango

Recibe y entrega documentos a los usuarios de las Delegaciones Mazatenango o Coatepeque.

- Jefe de Informática

Es un puesto técnico encargado de realizar la contraparte de GBM, reportar casos por errores a GBM, creación, conexión de redes, así como la activación de los sistemas en Coatepeque y Mazatenango.

- Jefe del Departamento de Estudios y Análisis de Fincas

Encargado de analizar, estudiar las fincas que existen en este Registro a efecto de brindarles certeza jurídica a todo trámite de los usuarios.

- Auxiliar del Departamento de Estudios y Análisis de Fincas

Apoya el análisis y estudio de fincas realizado en este Registro para brindarle certeza jurídica a todo trámite de los usuarios de la misma.

- Registrador Auxiliar del Segundo Registro de la Propiedad

Se encarga del resguardo tanto de Libros como de registros que le hayan sido asignados, además, es responsable de todo asunto relativo a los departamentos de la Región a su cargo.

- Registrador Auxiliar de Certificaciones del Segundo Registro de la Propiedad

Responsable de todos los asuntos relacionados con Certificaciones expedidas en su área laboral. También de resguardar libros y registros asignados.

- Asistente del Registrador Auxiliar de Certificaciones

Apoya el Registrador Auxiliar encargado de Certificaciones en los asuntos que le hayan sido encargados.

- Jefe del Departamento de Certificaciones Segundo Registro de la Propiedad

Certifica fiel y fidedignamente el historial de la finca conforme número de finca, folio y libro, con énfasis en la primera y última inscripción, describiendo las anotaciones de la finca y fotocopias si procediere.

- Certificador del Segundo Registro de la Propiedad

Iguales asignaciones del puesto de Jefe del Departamento de Certificaciones, diferenciándose a razón de jerarquía y responsabilidad de los documentos solicitados e información proporcionada por este último.

- Encargado de Testamentos:

Es un puesto técnico-administrativo, que tiene como función registrar y diligenciar lo relativo a Testamentos.

- Jefe del Departamento de Archivo

Tiene como deber el salvaguardo de diarios, diarios especiales, libros, tomos de documentos y de planos, velando porque los usuarios se mantengan en el lugar de exhibición a efecto de que los documentos no se rayen, manchen o se arranquen o fotografien.

- Auxiliar de Archivo

Salvaguarda diarios, diarios especiales, libros, tomos de documentos y planos, atendiendo solicitudes de usuarios.

- Operador del Segundo Registro de la Propiedad

Opera, inscribe documentos y escrituras de diversidad de contratos.

- Auxiliar de Operador

Lleva y traer libros de diversos departamentos de la República a Operadores, conforme nivel del edificio en que se encuentren. Esto actualmente he tenido modificaciones en virtud del traslado al nuevo edificio del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango a la zona 6 de esta ciudad.

- Secretario General del Segundo Registro de la Propiedad

Ingresa los documentos para ser tramitados, una vez agotado el mismo, procede a la devolución de los documentos a los usuarios; a la vez de encargarse de la parte administrativa del Registro.

- Asistente de Secretario General del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto técnico-administrativo, encargado de realizar las tareas competentes a la Secretaría General de este Registro en Quetzaltenango.

- Encargado de VERSEC del Segundo Registro de la Propiedad
Encargado de verificar documentos concernientes a la Secretaría, siendo un puesto técnico-administrativo.
- Encargado de Notarios y Revisión de Firmas
Realiza atención a Notarios, actualiza datos, activación firma y sello de Notarios.
- Jefe de Control y Seguimiento del Segundo Registro de la Propiedad
Recibe documentos de Quetzaltenango, así como Delegaciones de Coatepeque, Mazatenango, Registro General y demás subsedes de la República como Huehuetenango, San Marcos.
- Oficial de Compaginación del Segundo Registro de la Propiedad
Compagina todas las razones de inscripciones, además de que descarga documentos del sistema para ser entregados al Archivo de Caja y de este al usuario.
- Recepcionista del Segundo Registro de la Propiedad
Puesto técnico administrativo, se encarga de atender al público en forma personal o por teléfono.
- Jefe del Departamento de Escáner del Segundo Registro de la Propiedad
Se encarga de transformar los documentos físicos en formato electrónico.
- Asesor de Firma de Inscripción Registral
Se encarga de estampar la firma y sello en asientos registrales que carecen de lo mismo.
- Encargado de Relaciones Públicas
Encargado de manejar dentro y fuera, las relaciones públicas del Segundo Registro de la Propiedad.

- Reparador y Encuadernador de Libros

Se encarga de la reparación y encuadernación de Libros Mayores y todo documento importante del Segundo Registro de la Propiedad.

- Jefe de Mantenimiento y Exhibición de Libros

Cuida que las instalaciones del edificio se encuentren en orden y buenas condiciones, supervisando que los Notarios y demás usuarios, los atiendan al momento de consulta de un libro.

- Exhibidor de Libros del Segundo Registro de la Propiedad

Atiende al usuario que desea consultar un Libro

- Conserje del Segundo Registro de la Propiedad

Se encarga de velar por la seguridad e higiene del edificio en general.

- Encargado de Seguridad del Segundo Registro de la Propiedad

Se encarga de la seguridad, es decir, inspección y vigilancia del edificio, así como de que todo funcione en horarios hábiles e inhábiles en orden, controlando el egreso de trabajadores en horarios hábiles.

- Asesor Jurídico y Registrador Auxiliar de Rectificaciones del Segundo Registro de la Propiedad

Evacúa consultas, emite dictámenes, dirige, auxilia y procura a favor del Segundo Registro de la Propiedad, verifica rectificaciones a documentos.

- Oficial de Asesoría Jurídica

Puesto de naturaleza técnico-administrativo, consistente en atención al público, notificaciones que procedan del Organismo Judicial, a la vez que realiza diligencias pertinentes para que los documentos puedan rectificarse.

- Oficial de Rectificaciones del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto técnico administrativo, encargado de realizar diligencias a efecto de que los documentos sean rectificadas conforme lo solicitado.

- Auditor Interno del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto técnico-financiero encargado de controlar el aspecto financiero en la institución.

- Gerente de Recursos Humanos del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto técnico-administrativo, encargado de llevar los procedimientos de administración del personal, ejerciendo la representación del Departamento de Recursos Humanos ante las autoridades del Segundo Registro de la Propiedad, los empleados, así como fuera de la institución.

- Asesor de Recursos Humanos del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto técnico-administrativo encargado de llevar los procedimientos de administración de personal, además de asesorar al Gerente de Recursos Humanos en todo lo que respecta a la Gestión de Recursos Humanos.

- Director de la Unidad de Administración Financiera UDAF

Puesto de carácter técnico que atiende al Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF encargado de dirigir, administrar, coordinar, supervisar las actividades a cargo de los Departamentos de Presupuesto, Contabilidad y Tesorería.

- Contador General del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto de carácter técnico-administrativo, en donde su titular se encarga de dirigir, planificar, administrar y coordinar actividades que se refieren a la ejecución del presupuesto, contable, fiscal y financieramente.

- Auxiliar de Contabilidad del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto administrativo-financiero encargado de elaborar y registrar Comprobantes Únicos de Registro CUR.

- Jefe de Presupuestos del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo encargado del proceso administrativo para formular el presupuesto, sus modificaciones, definiciones, clasificación, denominación de programas, coordinación de evaluación y controla actividades del presupuesto.

- Jefe de Tesorería del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo y Financiero, en donde el titular se encarga de dirigir, planificar, administrar, coordinar actividades referentes al control de flujos financieros así como los programas de pagos compatibles con los egresos, flujo efectivo de ingresos de la ejecución del presupuesto.

- Analista de Inventarios del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Administrativo, encargado de que el registro general de bienes propiedad de la institución esté actualizado, así como el registro individual de dichos bienes por unidad administrativa superior, departamento, sección, trabajador en Tarjeta de Responsabilidad Individual.

- Supervisor de Caja del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo encargado del cobro, recepción y registro de ingresos de honorarios por operación registral, emisión de certificaciones, recargos por cheques rechazados, vigilancia e inspección de Cajeros en cobros, recepción, devolución y registro de honorarios por servicios registrales y otros ingresos percibidos por el Segundo Registro de la Propiedad.

- Cajero-Receptor del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo encargado de cobrar, recibir, registrar, devolver ingresos por honorarios derivados de operación registral.

- Cajero de Guatemala del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo, encargado de ingresar al sistema los documentos delegados a Guatemala, además de responder consultas electrónicas de los usuarios.

- Encargado de Información del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo cuya función es brindarle atención al público en general, así como orientarles acerca de la forma correcta de llenar boletas para la obtención de servicios en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.

- Encargado de Archivo de Caja del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto de carácter Técnico, cuya función es mantener el orden y control de los documentos, a través de un sistema de archivo.

- Supervisor de Verificación Contable del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo, encargado de verificar el cobro correcto de honorarios, fundado en el monto del instrumento público y en la razón de cada uno de los documentos que conformen el Batch.

- Jefe de Compras del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo, su función es procesar las requisiciones de compras, además, lleva el control de materiales y accesorios que se encuentren en existencia.

- Encargado de Kardex del Segundo Registro de la Propiedad

Puesto Técnico-Administrativo, su función es atender requisiciones de productos solicitados y proveerlos al personal del Registro. (Recuperado: 31-05-2019 de: <http://www.regxela.org/ManualprocedimientoAdministrativo.pdf>).

2.2.4 Fundamento legal de existencia del Segundo Registro de la Propiedad

En primer lugar encuentra su asidero legal en el artículo 230 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: el Registro General de la Propiedad debe poseer una organización de forma que en cada departamento o región sea establecido su propio Registro así como el correspondiente catastro fiscal: de ello se observa la descentralización que pretende el Estado de Guatemala a efecto de la prestación de un mejor servicio; ello hasta el momento no ha sido posible por la complejidad de su funcionamiento, sin embargo, se han establecido subsedes como en la capital de Guatemala, Mazatenango Suchitepéquez, Coatepeque Quetzaltenango, San Marcos y Huehuetenango; sin embargo, continúa siendo en Quetzaltenango en donde se realizan las operaciones registrales, siendo las subsedes solamente lugares de recepción de documentos o solicitud de servicios.

El Decreto Ley 106 Código Civil en el Libro IV Del Registro de la Propiedad establece a partir del artículo 1124 al 1250 los títulos sujetos a inscripción, forma y efectos de la inscripción,, anotaciones y sus efectos,, cancelaciones, certificaciones de registro, inscripciones especiales, Registro de prenda agraria, de Testamentos y Donaciones por causa de muerte, de la Propiedad Horizontal, otros Registros especiales, de los Registros y Registradores, Libros que deben llevarse en el Registro, de los Registradores, Errores en los Libros y su Rectificación.

Otro asidero legal lo constituye el Acuerdo Gubernativo 30-2005 del 27 de enero del año 2005 Reglamento de los Registros de la Propiedad en el cual se regula el procedimiento dentro del cual el Segundo Registro de la Propiedad presta sus servicios, a la vez regula el sistema de folio real, los Libros que se llevan en el mismo, el Registro de bienes Inmuebles y Muebles, trámite de documentos, Organización Administrativa del Registro, la Comisión Nacional Registral.

Otro fundamento legal es el Acuerdo Gubernativo 325-2005 del Presidente de la República acuerda el Arancel General para los Registros de la Propiedad los cuales percibirá en forma de honorarios y que se destinarán al funcionamiento, modernización continua y desarrollo del Registro.

Existe otra legislación Registral entre la que se encuentra: Reglamento del Instituto de Fomento de Hipotecas Aseguradas; Ley del Impuesto al Valor Agregado IVA; Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado IVA; Ley Forestal; Ley de Propiedad Industrial; Reglamento Ley General de Cooperativas; Ley del Impuesto de Circulación de Vehículos Terrestres; Ley de Migración; Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas; Ley para la Protección del Patrimonio Cultural de la Nación; Reglamento del Plan de Ordenamiento Territorial Quetzaltenango; Código Tributario; Ley del Impuesto de Timbres Fiscales y Papel Sellado Especial para Protocolos; Reglamento de la Ley de Impuesto de Timbres Fiscales y Papel Sellado Especial para Protocolos; Reglamento a la Ley de Minería; Ley de Contrataciones del Estado; Ley sobre el Impuesto de Herencias Legados y Donaciones; Ley de Adopciones; Ley de Titulación Supletoria para entidades estatales; Ley de Registro Tributario Unificado y Control General de Contribuyentes; Ley de Armas y Municiones; Código Penal; Ley de Impuesto Único Sobre Inmuebles; Disposiciones Legales para el fortalecimiento de la Administración Tributaria; Ley

Reguladora de las Áreas de Reservas Territoriales del Estado; Arancel General para los Registros de la Propiedad; Ley de Bancos y Grupos Financieros; Ley del Mercado de Valores y Mercancías; Ley Orgánica del Banco de Guatemala; Ley Reguladora del Procedimiento de Localización y Desmembración de Derechos Sobre Inmuebles Proindivisos; Reglamento de la Ley de Aviación Civil; Reglamento de Registro de Procesos Sucesorios; Ley de Supresión de Exenciones, Exoneraciones y Deducciones; Ley de Expropiación; Ley de Titulación Supletoria; Ley de Parcelamientos Urbanos; Ley Reguladora del Procedimiento de Localización y Desmembración; Reglamento de la Ley de Aviación Civil; Convención sobre el Estatuto de los Refugiados; Ley Orgánica de la Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla; Ley de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo; Reglamento de la Ley de Concejos de Desarrollo Urbano y Rural; Ley de Adjudicación; Venta o Usufructo de Bienes Inmuebles propiedad del Estado de Guatemala o de sus entidades autónomas, descentralizadas y de las Municipalidades, con fines habitacionales para familias carentes de vivienda; Ley del Organismo Judicial; Ley de Inmovilización Voluntaria de Bienes Registrados; Código de Derecho Internacional Privado; Ley del Registro Nacional de las Personas; Reglamento de la Ley de Migración; Código de Comercio; Ley de Timbre Forense y Timbre Notarial; Ley de Registro de Información Catastral; Ley de Fondo de Tierras; Reglamento de Regularización de la Tenencia de las Tierras entregadas por el Estado; Ley General de Cooperativas; Reglamento para la Construcción de Viviendas Individuales con Áreas comunes en Copropiedad; Reglamento de la Ley de Vivienda y Asentamientos Humanos; Arancel de Abogados, Árbitros, Procuradores, Mandatarios Judiciales, Expertos, Interventores y Depositarios; Ley de Nacionalidad; Creación del Registro de Procesos Sucesorios; Código Procesal Civil y Mercantil; Ley de Supresión de Privilegios y Beneficios Fiscales de AMP;

Ley de Áreas Protegidas; Ley Reguladora de la Tramitación Notarial de Asuntos de Jurisdicción Voluntaria; Ley de Transformación Agraria; Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural; Ley Preliminar de Urbanismo; Reglamento de la Ley del Impuesto sobre Circulación de Vehículos Terrestres, Marítimos y Aéreos; Reglamento de la Ley de Fondo de Tierras; Código de Notariado; Código Municipal; Ley de Garantías Mobiliarias; Ley de Rectificación de Área; Ley Reglamentaria para Trabajos de Agrimensura; Reglamento de la Ley denominada Disposiciones Legales para el Fortalecimiento de la Administración Tributaria. (Recuperado 31-05-2019 de <http://srp.gob.gt/sidebar/legislacion-registral/>).

2.2.5 Naturaleza Jurídica

La naturaleza jurídica del Segundo Registro de la Propiedad es eminentemente orgánica administrativa, aun y cuando se fundamente en el Libro IV del Código Civil, se encuentra formando parte de la administración pública con el objeto de dar certeza jurídica, seguridad y publicidad a los actos y contratos que se desee que surtan efectos contra terceros, actuando a requerimiento de quien tenga interés legítimo en el derecho que se va inscribir o anotar o por autoridad judicial. Funciona como un órgano semiautónomo en virtud que así lo clasifica su autonomía administrativa, aunque manteniendo su esencia en cuanto a características exclusivas como su propio presupuesto y control, así como su régimen fuera de la Ley de Servicio Civil guatemalteca.

2.2.6 Análisis jurídico de los Contratos por Servicios Temporales en el Renglón Presupuestario 022 para desempeñar Actividades de Naturaleza Permanente o Continuada en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango

Es relevante acotar que los Contratos por Servicios Temporales se instituyen para aquellos trabajadores contratados para servicios, obra y construcciones, cuyo contrato no excederá de un ejercicio fiscal, es decir, finaliza el 31 de diciembre de cada año. El salario de este renglón no se regula en el Plan Anual de Salarios, se encuentran sujetos a horarios de trabajo establecidos en el contrato, en relación de dependencia de un jefe inmediato, realizando actividades administrativas al igual que un trabajador permanente, sus servicios no pueden delegarlos a terceros. El asunto principal en este tipo de Contrato es la temporalidad del servicio prestado por el trabajador, en virtud que los contratos de estos trabajadores en el Segundo Registro de la Propiedad en el renglón 022 se renuevan continuamente, siendo esa renovación lo que demuestra que el puesto que desempeñan es de carácter permanente, de forma continuada, en virtud que dicho puesto es necesario para la dependencia estatal referida, lo que convierte al contrato en un contrato a plazo indefinido y no temporal en virtud de subsistir la causa que le dio origen tal cual establece el artículo 26 del Código de Trabajo.

Vale referir además que, el Segundo Registro de la Propiedad aduce que la situación de sus trabajadores es ajena a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil toda vez que esta entidad estatal posee servicios que son exentos de la clasificación del servicio público, ello significa que no se sujeta a las disposiciones de la referida ley, por lo que su personal no se rige por la misma, y no es considerado empleado público, porque no percibe salario sino honorarios; extremo a todas luces falso, toda vez que a estos trabajadores le es depositado mensualmente cierta cantidad de dinero por concepto de salario devengado y dichos trabajadores no extienden ningún tipo de factura como para que pueda probarse que se trata de honorarios y no de salario. Ello conlleva que se esté vedando al trabajador de la garantía constitucional de indemnización, es decir, la compensación económica que recibe

el trabajador en virtud de haber recibido un perjuicio laboral, económico, moral, previa sentencia judicial que ordena se le cancele determinado monto al trabajador, empresa o institución a efecto de mitigar una situación injusta que le ha sido perjudicial y que ha sufrido; o, en su defecto, el trabajador espera su restitución al momento de finalizar el contrato, puesto que este se convierte en contrato indefinido y el que la institución no contrate nuevamente al trabajador puede entenderse como un despido directo, o, si no se permite su reinstalación lo convierte en despido, por lo que el trabajador tiene derecho a solicitar ante la jurisdicción privativa de trabajo, ya sea su reinstalación, o, su indemnización por tal atropello, y, en consecuencia, todas las prestaciones de ley a que tiene derecho.

En ese sentido, queda claro que el Segundo Registro de la Propiedad contrata a trabajadores especificando fecha de inicio y finalización de la relación laboral, pero en realidad se está ante un trabajo continuo y no temporal, en un claro atropello a los derechos que le asisten al trabajador en virtud de la discriminación laboral de la cual son objeto, puesto que no poseen iguales prestaciones que el trabajador permanente, a pesar de realizar en ocasiones las mismas actividades y ejercer las mismas funciones que este; lo que configura una simulación de contrato que no tiene nada de real, lo que a su vez lleva a pensar en que se está ante un fraude de ley. (Sum;2016).

2.3 Simulación de contratos de trabajo del renglón 022 al desempeñar actividades de naturaleza permanente o continuada

Es procedente previo a desarrollar el tema en cuestión, definir algunos términos a efecto de obtener mayor entendimiento en su contenido, de tal forma que, atendiendo tal extremo, se expone:

2.3.1 Simulación

Es muy común en la actualidad que los patronos entre ellos el Estado de Guatemala contrate su recurso humano a través de diversas formas de contratación, que llegan a vulnerar los derechos de los trabajadores al inducirlo a firmar un contrato de naturaleza temporal con fecha de inicio y finalización, cuando verdaderamente es un contrato por tiempo indefinido debido a lo continuo del trabajo realizado que lo hace permanente, implicando la negación de garantías mínimas e irrenunciables consignadas en la legislación de trabajo entre ellas la indemnización, o la permanencia en el trabajo a que tienen derecho; desnaturalizando el verdadero sentido del contrato y de la relación laboral que configura la simulación en materia laboral. Este proceder en cierta forma le ahorra al patrono el pago de prestaciones, aunque no es del todo cierto, en virtud que el trabajador sin prestaciones se desmotiva, mermando la producción en la empresa o la efectividad en el trabajo que lleva al ámbito público a la burocracia; otra desventaja para el patrono es que de comprobarse la simulación del contrato de trabajo, en consecuencia, la falta de pago de prestaciones, debe cancelar montos elevados de dinero al trabajador en virtud de sentencia firme y debidamente ejecutoriada desde el inicio de la relación laboral; esto conlleva violación y burla a los derechos laborales en la contratación, falta de aplicación de leyes laborales y un desconocimiento acerca de la naturaleza jurídica de la contratación laboral tanto en el sector público como en el privado, así como la debilidad de las instituciones administrativas estatales para cumplir y hacer cumplir la ley de trabajo. (Argueta; 2003;p.16). Es una burla en virtud de que se trata de un contrato por tiempo indefinido y de naturaleza permanente y no un contrato con fecha de inicio y finalización, es decir, temporal; en otras palabras, un disfraz del contrato de trabajo.

2.3.1.1 Historia de la simulación

La Simulación data desde el Derecho Romano en virtud que en este derecho la simulación en un negocio jurídico implicaba su nulidad, es decir, que el negocio simulado no producía efectos jurídicos, puesto que el acto no era verdadero; siendo la base de tal nulidad en su sistema jurídico de índole materia, la falta de verdad, ello, sin entrar a considerar aspectos subjetivos o la mera intencionalidad del que simula. Herrera Nieto citado por Balán (2006) establece que para los romanos los negocios jurídicos eran fórmulas rígidas de valor absoluto, en virtud de ello, no se planteaba la simulación en iguales términos como se hace hoy día: además, que en el Derecho de Justiniano aparecen negocios no solemnes en los que se reconocía importancia relativa a la voluntad, encontrando un pasaje de Ulpiano que expone que al no corresponder la voluntad en un negocio, este es declarado nulo y sin ningún efecto.

En el Renacimiento en los siglos XIV y XV se estimaba que la Simulación era pecado, buscando similitudes con la hipocresía y con una simulación buena y mala; además, surge el Derecho con mayor pureza hasta llegar al siglo XVII. Pero, en el siglo XVIII tratadistas alemanes y franceses reiniciaron estudios acerca de la Simulación indicando que el negocio simulado carece de existencia jurídica n siendo susceptible de ratificación. En este mismo siglo jurisconsultos italianos logran conceptualizar la simulación y establecer diferencias con otras figuras afines, probarla en juicio así como acciones y excepciones pertinentes. (Casso y Cervera;1950).

En Guatemala el Código Civil de 1877 no se regulaba propiamente la Simulación, solamente se infería, salvo en el Contrato de Compraventa en donde expresaba que toda venta simulada era nula; apareciendo por vez primera en el Código Civil vigente a la fecha. En el Código Civil vigente aparece por primera vez tratado el tema en forma técnica.

2.3.1.2 Definición

Etimológicamente Simulación deriva del término *simulatio, simulationis*, del verbo *simulare* y estas palabras de la raíz sánscrita *Sa* de la que deriva *Samo* que significa *lo mismo* y de aquí el latín *Semol, Semel, Similis*, que significa *Semejante, parecido a otro, simulare, aspecto y semejanza de verdad*. En este sentido, consiste en producir la apariencia de un negocio jurídico cuando en realidad no se constituye ninguno, o, en darle al negocio jurídico una apariencia diferente a su contenido real; es, ocultar la verdad al representar una cosa fingiendo lo que no es.

- Doctrinaria

Ossorio (1981), en su Diccionario Jurídico define la Simulación como la “Alteración aparente de la causa, índole u objeto verdaderos de un acto o contrato que tiene lugar cuando se encubre uno con apariencia de otro, conteniendo cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se construyen o transmiten derechos a personas interpuestas que no son a quienes en realidad se transmiten, por lo que la Simulación puede tener dos finalidades: aparentar un acto inexistente u ocultar otro real.

Planiol Marcel y George Ripert manifiestan que para que exista la Simulación en los contratos, es fundamental el acuerdo de ambas partes, de lo contrario se estaría frente a la figura jurídica de error o dolo. (Planiol y Ripert,1946:p.56).

Ferrara Francesco citado por Puig Peña (1979) define la Simulación como la “declaración de voluntad no real, emitida conscientemente de común acuerdo entre las partes que produce, con fines de engaño, la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto del que realmente se ha llevado a cabo”.

Puede apreciarse que los autores anteriormente citados establecen el acuerdo entre las partes para la Simulación, sin embargo, en materia laboral, este extremo no se lleva a cabo o se lleva a cabo parcialmente, en el sentido que siguiente: *los trabajadores firman los contratos sin tener conocimiento exacto de lo que se estipula dentro del contenido del mismo; *firman el contrato a sabiendas de lo estipulado, pero sin ver los efectos o alcances legales de lo establecido contractualmente; o, *firman a sabiendas de su contenido y alcances legales, pero por la necesidad de trabajo que tienen no les importa; en todos los casos, existe una clara violación de los derechos laborales, en donde el patrono se aprovecha de la condición débil del trabajador para hacer que trabaje sin ninguna prestación a que tiene derecho, en todo sentido injusto y que configura además el dolo establecido en el artículo 1261 del Código Civil que lo define como toda sugestión o artificio que emplea una de las partes (en el caso que ocupa la investigación el patrono) para inducir a error o mantener en dicho error a alguna de las partes, que en el presente caso sería al trabajador.

- Legal

El Decreto Ley 106 Código Civil de Guatemala no define la Simulación solamente la regula y ubica dentro de los vicios de la declaración de voluntad en el artículo 1257 al manifestar que es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, dolo, simulación o violencia; de la misma manera, el artículo 1284 expresa que la Simulación tiene lugar en 3 circunstancias: *Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, aparentando otro de distinta naturaleza; *Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y *Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para

mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas, en este caso pueden citarse a los testaferros.

De lo anterior se desprende que no existe dentro de la normativa sustantiva civil una definición de Simulación, sino casos en los cuales procede; en tanto, su regulación se enfoca al negocio jurídico, no regulándose nada al respecto en materia laboral ni en la Ley de Servicio Civil que rige a trabajadores del sector público, ya que esta ley menciona en su artículo 5 las fuentes supletorias que disponen que lo no previsto por esta ley se resolverá conforme los principios fundamentales legales, doctrinas de administración de personal en el servicio público, equidad, leyes comunes y principios Generales del Derecho, que amparan de igual forma al Código de Trabajo, que regula el ámbito laboral privado, en el que tampoco se norma la Simulación pero que brinda luz para solucionar casos que no se contemplen en ese Código se hará de igual forma que el ámbito público y conforme lo dispuesto en las leyes de Derecho Común, refiriéndose al Derecho Civil, Procesal Civil. En virtud de lo antes expuesto, al no regularse la Simulación en la legislación laboral guatemalteca se aplica supletoriamente lo establecido en el derecho civil ya analizado, observando dentro de este derecho especialmente el Código Civil cuándo se da la simulación y las clases de la misma.

En países como Argentina esta figura jurídica sí se encuentra regulada en materia laboral, tal como se demuestra con el señalamiento hecho por Guevara Bravo Sixto que dice que la Simulación es contemplada en Argentina como una figura propia del Derecho laboral en el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo, al mencionar la Nulidad por Fraude Laboral manifestando que será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con Simulación o fraude a la ley laboral, ya sea que se aparente normas contractuales no laborales, interposición de personas o cualquier otro medio, y en tal caso la

relación e regirá por dicha ley. También Botero Cotes, Guillermo expone que es nulo todo contrato por el cual partes hayan procedido en simulación o fraude de ley laboral, interposición de la persona u otro medio; en el cual el contrato de trabajo no es el que consta por escrito en un documento sino el que se ejecuta en el mundo real de los hechos, por el principio de primacía de la realidad. (Recuperado 14-04-2019 de <http://www.guilermobotero.com/materialdelaboral/laboral/contrato%20realidad.doc.>).

2.3.1.3 Características

Entre las características de la Simulación se pueden citar:

- Es un vicio de la declaración de voluntad;
- Existe falsa apariencia al encubrir el verdadero negocio jurídico, aparentando otro distinto;
- Existe declaración o confesión falsa de las partes de lo que no se ha convenido o no ha pasado entre ellas;
- Se oculta a las verdaderas personas interesadas, transmitiendo el derecho a las interpuestas;

2.3.1.4 Clases de simulación

Existen dos clases de Simulación según la doctrina y la legislación civil, la Simulación Absoluta y la Relativa.

- Absoluta

Cuando el acto jurídico no tiene nada de real. Herrera Nieto Bernardino citado por Balán (2006), manifiesta que en la Simulación Absoluta el contrato o negocio simulado es ficticio en donde las partes no desean que tenga efecto dicho acto o negocio, es decir, se

aparenta celebrar un negocio jurídico cuando en la realidad es que no se constituye ninguno, por lo que el negocio jurídico no tendrá consecuencias jurídicas entre las partes, pues solamente en apariencia se celebra, siendo su finalidad, engañar a terceros concluye Guevara Bravo Sixto. (Recuperado 02-06-2019 de: http://www.monografias.com/trabajos16/Simulacion-juridico/simulacion_juridico.shtml.Morea/Sineri,S.A).

El Decreto Ley 106 Código Civil sigue los pensamientos filosóficos de los autores jurisconsultos citados al consignar en el artículo 1285 que la Simulación es absoluta cuando nada tiene de real la declaración de voluntad, misma que no produce ningún efecto jurídico dispone el artículo 1286 del mismo cuerpo legal.

En materia laboral, se produce Simulación cuando el patrono hace firmar al trabajador un documento sin previa lectura, en donde nada de su contenido es real, es más, no aparece ni en una planilla, ni dentro de algún documento contable, prácticamente para la empresa o institución nunca ha trabajado o prestado sus servicios esa persona dentro de una empresa o institución.

- Relativa

Se da cuando se emplea para dar al acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter. Para Rafael Rojina Villegas (1979:p.441), la Simulación consiste en disfrazar un acto en el que aparentemente se realiza un negocio jurídico, cuando en realidad se trata de otro distinto, es decir, su naturaleza permanece secreta, pues la figura aparente solamente sirve para engañar al público, pero atrás de la apariencia se esconde la verdad de lo que las partes han querido sustraer del conocimiento de terceros. Coligiendo este párrafo se cita lo expresado por Guevara Bravo, Sixto que en la Simulación Relativa existen dos clases de

negocios jurídicos: a) Negocio simulado como aparente y fingido, y b) Negocio disimulado como oculto y real.

Por su parte la norma sustantiva civil guatemalteca ubica la Simulación Relativa en el artículo 1285 indicando que se da cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter, misma que produce los efectos jurídicos del negocio encubierto, siempre y cuando el objeto sea lícito, de lo contrario anula el negocio jurídico, además de que cause daño a tercero.

En materia laboral resulta interesante acotar lo indicado por Botero Cotes, Guillermo que aplica el principio de primacía de la realidad en el derecho de trabajo, por medio del cual prevalece la verdad de los hechos sobre cualquier formalidad documental, en el caso de los trabajadores que firman un contrato con actividades ahí pactadas, distintas a las que en verdad realizan, debe inclinarse por tener como ciertas las que los hechos prueban, no las que manifiesta el contrato expresa este jurisconsulto. (Recuperado 14-04-2019 de <http://www.guilermobotero.com/materialdelaboral/laboral/contrato%20realidad.doc>).

De lo anterior se desprende que, un contrato aún y cuando sea simulado, guarda la esencia o espíritu del mismo, protegiendo al trabajador aunque existe una relación laboral encubierta. En ese sentido, un trabajador a pesar de haber firmado un contrato por cierto tiempo o a plazo fijo, pero que sus verdaderas ocupaciones, horario, salario, continuidad en el trabajo, temporalidad en el mismo, y, demás circunstancias de la relación laboral puede alegar el trabajador antigüedad en el puesto, pues significa que las actividades que ha realizado son de naturaleza continuada o permanente, a pesar que cada cierto tiempo les hagan firmar un nuevo contrato, en virtud que subsiste la causa que les dio origen.

2.3.1.5 Elementos de la simulación

Puig Peña indica que en la Simulación existen elementos Personales y elementos Objetivos.

- Personales

Los elementos Personales son: Las partes simulantes y el tercero.

- Las partes simulantes: es todo aquel sujeto que participa en un acto o negocio jurídico simulado. Según Herrera Nieto es parte simulante quien participa en un acto o negocio simulado y el inductor del acto falso o el que acepta conscientemente su perpetración.
- El tercero: son terceros los interesados en los efectos de la Simulación, por ejemplo el acreedor de uno de los participantes en el contrato simulado, y, también los perjudicados en sus derechos por el contrato.

- Objetivos

Los elementos Objetivos son: el Acuerdo simulatorio y la Declaración simulatoria.

- Acuerdo simulatorio: es el momento en el cual las partes se preparan para declarar dentro del contrato, manifestando su voluntad aunque encubriendo la verdadera naturaleza del acto jurídico celebrado. Este Acuerdo facilita la Simulación del contrato en las partes, pero se evidencia el dolo de una de las partes al aprovecharse del desconocimiento de la otra, que ignora sus efectos fingiendo una declaración de voluntad en virtud que no deduce el alcance legal de la Simulación de su relación laboral y del consentimiento otorgado.
- Declaración simulatoria: es la manifestación o proyección externa del acuerdo simulatorio, con el objeto de que surta todos los efectos legales, fundado en ello,

la declaración de voluntad de las partes se concretiza en un acto jurídico o contrato que da origen a la Simulación o encubrimiento de la verdadera naturaleza de lo pactado, en virtud que las partes expresamente se atribuyen derechos y obligaciones suscritos en dicho convenio. Constituye la declaración y las contra-declaraciones. (Jiménez:2010).

2.3.1.6 Fin del Estado en la simulación

Todo patrono incluyendo al Estado de Guatemala, en el caso que ocupa este estudio el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango, persigue una finalidad al simular contratos laborales a plazo fijo o para obra determinada que consiste en evitar el pago de toda clase de prestaciones laborales que le corresponden en derecho al personal del renglón 022 como lo son bonos, complementos personales, gastos de representación, indemnización por vencimiento del plazo del contrato. De la misma forma, el Estado evita que el personal contratado opte al régimen de jubilación, pensión y montepíos, así como beneficios otorgados por el Instituto Guatemalteco de Seguro Social. En otras situaciones, permite al patrono no continuar con la relación laboral en virtud de vencimiento del contrato sin el pago de una indemnización ni una explicación o motivo.

2.3.1.7 Efectos de la simulación

Los efectos de la Simulación se establecen dependiendo del tipo de Simulación que se produzca, sea absoluta o relativa.

- En la simulación absoluta

Según lo descrito en la legislación civil artículo 1286 se cita que en la Simulación Absoluta la declaración de voluntad no tiene nada de real, no se produce ningún efecto jurídico, circunstancia que la doctrina apoya y amplía al expresar que el efecto de este

tipo de Simulación es que el acto o contrato sea inválido y no se admita convalidarlo o confirmarlo.

- En la simulación relativa

El referido artículo 1286 dispone que en la Simulación Relativa una vez demostrada produce los efectos jurídicos del negocio encubierto, siempre que el objeto sea lícito, de lo contrario si el objeto fuere ilícito sería nulo ipso jure; apreciándose al legislarse una intención engañosa de las partes o de alguna de ellas, al encubrir el verdadero negocio jurídico, mismo que tendrá efecto entre las partes en cuanto al negocio simulado, siempre que concurren requisitos de validez como que el objeto y fin sean lícitos ni cause perjuicio a terceros. En ese mismo sentido, el autor Lohamann, citado por Guevara Bravo, Sixto manifiesta que en caso de duda acerca de los efectos de la Simulación Relativa se estará por la solución encaminada a mantener la voluntad oculta en tanto no sea perjudicial a terceros.

En el caso que ocupa el presente estudio, en la Simulación de índole laboral en el Segundo Registro de la Propiedad, al no ser objeto de su regulación en las leyes, reglamentos y disposiciones de trabajo, de forma específica el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, se está a lo que supletoriamente establecen las leyes de derecho común, es decir, especialmente el Código Civil; siendo dicha normativa legal la que es aplicable a la Simulación de tipo laboral

En tal sentido, se establece que en caso de la Simulación Absoluta, el efecto es la nulidad ipso jure del contrato simulado en virtud de no haber nacido a la vida jurídica, puesto que detrás de la apariencia no existe contrato alguno, pues lo declarado por las partes o una de ellas no tiene nada de real, es ilusorio. Mientras en la Simulación Relativa, que se presenta en el Segundo Registro de la Propiedad, una vez demostrada la relación laboral y las condiciones de trabajo surte efecto el contrato laboral encubierto o que se haya

simulado, el verdadero, a la vez que surte efecto todo lo relativo a los derechos laborales que correspondan, anulando el contrato que se haya suscrito, es decir, el contrato a plazo fijo, como trabajador temporal y en consecuencia el renglón 022 y debiendo surtir todos sus efectos el contrato por tiempo indefinido, como trabajador permanente en el renglón 011 a menos que sobre el recayera otra causa para su ineficacia jurídica.

Es de acotar que, la Simulación laboral tanto en el Segundo Registro de la Propiedad como en cualquier institución estatal o empresa particular, viola disposiciones constitucionales como el derecho al trabajo consignado en el artículo 101, los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo artículo 102 inciso o) la obligación del empleador de indemnizar al trabajador, r) gozar de previsión social, prestaciones de todo orden sea por invalidez, sobrevivencia o jubilación; el artículo 103 tutelaridad de las leyes de trabajo y el artículo 106 la irrenunciabilidad de los derechos laborales que dispone nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se encuentren contenidas en un contrato colectivo o individual, convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores sea en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos o cualquier otra disposición relativa al trabajo. La Simulación en materia laboral también es violatoria de principios laborales como: *el principio Pro-operario: por el cual en caso de duda acerca de la interpretación o alcance de las disposiciones establecidas en la ley, en los reglamentos, contratos y otras disposiciones en materia laboral, será interpretado en el sentido que más favorezca a los trabajadores; *el principio de Tutelaridad de todo trabajador, cuyo fin es protegerlo jurídicamente como la parte más débil de la relación laboral, del empleador, equiparando la desigualdad económica existente entre ambos,

puesto que con la Simulación se disminuyen sus garantías y derechos laborales y se fomenta la cultura violatoria del patrono; *el principio Evolutivo el cual expresa que el derecho laboral constituye un mínimo de garantías a efecto de mejorar las condiciones de vida y desarrollo de los trabajadores, las cuales pueden ir mejorando mediante los contratos individuales y pactos colectivos de condiciones de trabajo; puesto que, al convenir un contrato aparente es decir un contrato a plazo fijo y ocultar un contrato por plazo indefinido, se está vedando al trabajador la oportunidad de gozar de todos los derechos laborales que poseen los trabajadores del renglón 011 o permanentes, asegurándoles la continuidad y permanencia de la relación laboral; *el principio de Obligatoriedad por el cual el derecho laboral se aplica de forma coercitiva e imperativa toda vez que la normativa es de aplicación obligatoria, forzosa y de orden público en lo referente a las prestaciones, derechos y garantías laborales mínimas, puesto que al encontrarse el trabajador en un estatus temporal, no le son aplicables disposiciones legales mínimas de las cuales debiera gozar, por tanto, no se aplica la coercitividad de la ley laboral.

2.3.2 Fraude de ley al realizar contratos de trabajo del renglón presupuestario 022 al desempeñar actividades de naturaleza permanente o continuada

El fraude es un engaño, una falsedad, truco, farsa, deformación, mentira, tergiversación de la verdad; con ello se alude a la Simulación de la relación de un contrato laboral, que según el autor Argueta (2008), calza mejor con el nombre de disfraz. Decir disfraz se hace referencia a la creación de una máscara acompañada de una vestimenta que distrae o esconde la atención de la verdad. En materia laboral al expresar disfraz de una relación de trabajo se aduce a la acción fraudulenta que lleva a cabo un patrono cuando contrata a una persona a través de un contrato civil o

mercantil, o, incurre en la otra modalidad de disfraz, la de tergiversar las condiciones de trabajo, contratando trabajadores a plazo fijo extendiendo continuamente el contrato al finalizar el año fiscal, cuando en realidad esos contratos son de plazo indefinido, por la subsistencia de la causa que les dio origen y no temporales como el patrono pretende simular. Este encubrimiento o disfraz configura un fraude de ley o sea, el engaño por el cual el patrono realiza el contrato legal con el objeto de evadir la verdadera obligación de la ley de trabajo que debería cumplir. Cuando se realiza un fraude de ley, el acto simulado es nulo, es decir, no tiene validez, no nace a la vida jurídica, por tanto, no produce ningún efecto legal; siendo el caso de la Simulación absoluta; siendo su fin que el empleador reduzca costos derivados de la contratación de la mano de obra de la clase trabajadora.

Existen dos maneras de contratar a un trabajador: Trabajo por cuenta propia o independiente, Trabajo por cuenta ajena, dependiente o subordinado.

- Trabajo por cuenta propia o independiente

El trabajador presta un servicio por su propia cuenta, sin depender de su empleador, realizando un trabajo independiente sin subordinación, utilizando sus propias herramientas, equipo, instrumentos y materiales de trabajo, sin derecho a exigir prestaciones laborales.

- Trabajo por cuenta ajena, dependiente o subordinado

Es un trabajo realizado bajo dependencia o subordinación entre patrono y trabajador, siendo el patrono quien provee al trabajador de todas las herramientas, equipo, materiales de trabajo, y, quien tiene derecho a dirigir el trabajo de su empleado y este de seguir las instrucciones u órdenes de su empleador, teniendo la

facultad el patrono de disciplinar a su trabajador y este derecho a todas las prestaciones sociales mínimas irrenunciables en materia laboral.

El trabajo dependiente o subordinado es materia del contrato de trabajo que se regula por leyes de orden público y este documento aunque sea ley entre las partes se subordina al principio de primacía de la realidad en el derecho de trabajo, por lo cual, no importa lo que patrono y empleador hayan firmado, si los hechos demuestran una cosa diferente al contenido de los documentos, se debe dar mayor valor a los hechos que a los documentos. En ese sentido, se configura el fraude de ley del disfraz de la relación de trabajo en el presente estudio, siempre que el patrono contrate al trabajador mediante un contrato individual de trabajo a plazo fijo para aquellas actividades con características de naturaleza continua y permanente, ocultando el verdadero contrato dada las condiciones del trabajo desempeñado, disminuyendo las garantías mínimas establecidas en la legislación laboral como la regla de indefinición de la relación laboral, por la cual se ampara la estabilidad del empleo de todo trabajador. Este engaño, permite al patrono dar una apariencia de legalidad a todo lo pactado con el trabajador, sin embargo, esta práctica es un fraude de ley, toda vez que el patrono ha viciado el consentimiento de este acto jurídico al simular un contrato, al dar una apariencia jurídica diferente a la que en verdad corresponde. De lo anterior se desprende que, el contrato individual de trabajo celebrado a plazo fijo sea nulo de pleno derecho, no llegando a producir ningún efecto o consecuencia jurídica, y, por tanto, prevalece el contrato individual de trabajo a plazo indefinido que ha sido ocultado en forma fraudulenta por la naturaleza continua de la actividad en virtud de la subsistencia de la causa que les dio origen; y, en consecuencia, el trabajo deja de ser temporal para convertirse en permanente, y, por consiguiente, al trabajador del

sector público se le ubicaría en el renglón presupuestario 011 y no en el 022, con todos los derechos y preeminencias de ley que ello implica.

2.3.2.1 Consecuencias del fraude de ley

Las consecuencias derivadas del fraude legal al disfrazar o encubrir una relación laboral mediante la celebración de un contrato individual de trabajo a plazo fijo que lo ubica en el sector público dentro del renglón presupuestario 022 para el personal temporal, cuando en realidad se oculta el verdadero contrato a plazo indefinido que lo ubica en el renglón presupuestario 011 para el personal permanente con todas las implicaciones que de ahí se deriven, se establecen de esta forma, en las siguientes consecuencias o efectos jurídicos:

a) Defraudación laboral

Consiste en la anular la desprotección del trabajador, es decir, anular la tergiversación, disminución, limitación a las garantías sociales mínimas a que el trabajador tiene derecho, derivado de condición de trabajador permanente y no temporal. Dicha reivindicación deberá ser llevada en la jurisdicción privativa de trabajo a efecto de que le sean restituidos sus derechos violentados en virtud que el patrono conculcó sus obligaciones patronales.

b) Defraudación al seguro social

El fraude legal por el disfraz o Simulación realizada por la parte patronal, conlleva defraudar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS en virtud de la no cancelación de cuotas patronales y del trabajador por parte del empleador en virtud de la obligación recaída sobre él conforme el artículo --- del Código de Trabajo, por

lo que inclusive deberá pagar multas e intereses moratorios que correspondan en caso de no cumplir con su deber, a requerimiento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS hasta por 6 años de omisión; en el entendido que el trabajador podrá gozar de la cobertura de esta institución y ella posteriormente reclamar el pago al patrono. Esta omisión de declarar ante el IGSS a sus empleados, implica también la omisión de pago de cuotas patronales y de sus trabajadores ante el Instituto de Recreación de los Trabajadores IRTRA que impide al trabajador gozar de este beneficio.

c) Competencia desleal e inseguridad jurídica

El fraude de ley al disfrazar las condiciones de la relación laboral ocultando o encubriendo el trabajo permanente por uno temporal, influye de forma negativa sobre los patronos que sí cumplen con sus obligaciones patronales y no disfrazan las condiciones de trabajo de sus trabajadores, es decir, que sí cumplen con las leyes laborales, toda vez que las condiciones desleales hacen que el patrono fraudulento obtenga ventajas competitivas sobre todo en los costos de los productos o servicios que ofrece. Otro punto importante es que la producción puede verse afectada, pues los trabajadores sometidos a esta clase de fraude tienden a presentar sentimientos de desapego o resentimiento contra la empresa disminuyendo su productividad que repercute en la escasez de productos y por ende en la elevación de los precios del producto por la ley de la oferta y la demanda. Otro aspecto interesante es que, al prosperar las acciones de los trabajadores contra de los patronos fraudulentos hace que en los patronos legales se genere una inseguridad jurídica, en virtud que ellos pierden la certeza de contratar servicios independientes que posteriormente puedan ser

considerados trabajadores asalariados y ser objeto de demandas en los Juzgados de trabajo.

d) Responsabilidad ante tercero

Puede producirse daño a la salud, seguridad de terceras personas tales como la familia del trabajador o la sociedad en general que a consecuencia del estrés diario por la falta de cumplimiento de la ley laboral, obtiene menos salario, menos beneficios y derechos que le asisten, al ser tratado como un trabajador temporal y no uno permanente o fijo, dichos derechos disminuidos pueden ser no obtener bonos, no poder optar al seguro social, no poder optar a la jubilación ni tener derecho a indemnización. (Argueta:2008)

2.3.2.2 Enfrentamiento del fraude de ley laboral

Como se manifestó en la Conferencia Internacional del Trabajo en donde se realizó la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo el sector patronal reconoció que el fraude del disfraz de la relación de trabajo es una práctica inaceptable, pero que debe enfrentarse tomando en consideración varios aspectos, entre los que se citan:

a) Legislación clara u oscura

La legislación guatemalteca posee mayor claridad jurídica que otras normas laborales de carácter internacional a decir de la Organización Internacional del Trabajo en las diversas Conferencias respecto al problema del disfraz de la relación de trabajo en virtud que en dicha legislación se establece con claridad cuándo existe, tal como se demuestra en los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo; toda vez que las imprecisiones legales han hecho que este problema sea una práctica generalizada en

diversos países en donde no se tiene clara la existencia de la relación laboral por contener diversas excepciones de cuándo ésta no lo es. Ello es foco de disfraces o encubrimientos en las relaciones laborales que desencadena en daño a los trabajadores y a la sociedad en general por las consecuencias económicas, sociales, culturales de su práctica. En ese sentido, la legislación guatemalteca es clara y la de otros países es oscura.

La recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo OIT aprobada en la 95ª Conferencia Internacional de Trabajo en el año 2006 promueve la protección a los trabajadores en una relación laboral, fomentando el Trabajo Decente dentro del marco de prácticas fraudulentas limitando el ámbito de aplicación de la relación de trabajo; dicho Convenio ha tenido mucha polémica y discusión entre los gobiernos, sindicatos, patronos participantes al no llegar a acuerdos, a pesar de que los patronos reconocen que el disfraz en la relación de trabajo es una práctica generalizada pero negativa, no han podido consensuar como es debido. El referido Convenio orienta a la categoría de trabajadores a proteger, la interrelación con normas internacionales, fortalecimiento del diálogo social, negociaciones colectivas, procesos consultivos; pero, lo más interesante a efectos del presente estudio es la protección a los trabajadores contra las relaciones de trabajo encubiertas que eviten acuerdos contractuales que generen desprotección a los trabajadores, resaltando el principio de primacía de la realidad para resolver controversias, además de otros mecanismos de resolución de conflictos rápidos, justos, eficientes y seguros que desincentiven la realización del fraude legal en las relaciones laborales; resaltando el rol de la Inspección de Trabajo y la protección de las mujeres trabajadoras, y (Conferencia General, Organización Internacional del Trabajo, Recomendación No. 198; 2006).

b) Autoridades competentes

El fraude de ley en Guatemala en especial, en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango se encuentra configurado en el artículo 4 de la Ley del Organismo Judicial (1989) al expresar: “Actos nulos. Los actos contrarios a las normas imperativas expresas, son nulos de pleno derecho, salvo ... Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

(p.6). La normativa anteriormente descrita, traducida al fraude de ley, por el disfraz de la relación de trabajo en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango significa que, el contrato individual de trabajo a plazo fijo celebrado entre esta institución como parte patronal y el trabajador es un acto nulo que no impide la aplicación de la norma establecida en el artículo 26 del Código de Trabajo segundo párrafo, es decir, el tener como celebrado un contrato individual de trabajo a plazo indefinido y como consecuencia jurídica derivada del mismo: considerar al trabajador como permanente y su consecuente traslado al renglón 011 (sector público) así como la cancelación de todas las prestaciones a las cuales tiene derecho como trabajador permanente desde el momento de iniciar la relación laboral. Sin embargo, en Guatemala, tanto en instituciones públicas como empresas privadas, una de las principales causas de la mala práctica del fraude de ley al disfrazar la relación de trabajo lo constituye el incumplimiento precisamente de la ley, así como la debilidad de las instituciones para aplicarla, en virtud de ello, se hace difícil impedir la práctica de este fraude, pues se encuentra enraizado en el sistema legal guatemalteco, contrario sensu, si hubiere un fortalecimiento institucional y de las autoridades encargadas de

hacer cumplir la ley aplicando medidas sancionatorias, con toda certeza puede afirmarse la disminución o inclusive la erradicación del fraude del disfraz de la relación de trabajo por las consecuencias jurídico-económicas para el patrono.

De lo antes expresado se desprende la importancia de las autoridades de trabajo para trasladarle al trabajador la tutelaridad de sus derechos laborales que le asisten, a la vez de cumplir con la tutela judicial efectiva a favor de la parte más débil de la relación laboral; el trabajador. En ese sentido, si un trabajador de cualquier institución sea pública o privada, que considere que su relación de trabajo ha sido objeto de disfraz por un contrato a plazo fijo y desea que sus derechos laborales sean reconocidos, puede acudir a la Inspección General de Trabajo a efecto de poner en conocimiento de esta institución el disfraz de la relación de trabajo, para que esta institución no declare el fraude, sino para que envíe un inspector a constatar los hechos y las condiciones laborales en las que trabaja, horarios, antigüedad, relación de dependencia, dirección, y todo indicador propio de la relación laboral, a efecto de serle útil el acta suscrita por el inspector de trabajo respecto a la inspección realizada, toda vez que, tiene valor probatorio y hace plena prueba conforme el artículo 361 del Código de Trabajo y 186 del Código Procesal Civil y Mercantil en la Demanda de Juicio Ordinario de Fraude de Ley por Simulación de Contrato ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo.

c) Los procedimientos

El procedimiento para el reclamo de los derechos conculcados por el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango como se ha referido anteriormente es a través de promover el Juicio Ordinario Laboral o de Trabajo ante el

órgano jurisdiccional competente o Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo; para lo cual el trabajador debe promoverlo a través de una demanda peticionando se declare el Fraude de Ley por Simulación de la relación laboral, en consecuencia sea Declarado Nulo el Contrato individual de trabajo a Plazo fijo en que se le considera trabajador temporal; y, se reconozca el Contrato individual de trabajo a Plazo indefinido como contrato o acto encubierto u oculto, a la vez que, se le considere trabajador permanente y se ordene su traslado del renglón presupuestario 022 al renglón presupuestario 011, consecuentemente, le sean cancelados todas las prestaciones dejadas de recibir desde el inicio de la relación laboral para el trabajador regular, o/ solicitarlo en la vía de los incidentes en caso que el trabajador pertenezca al Consejo Consultivo o Comité Ejecutivo del Sindicato de la institución o empresa que corresponda. Incoado el proceso, el juzgador llama a la conciliación, no procediendo esta, debe impulsarlo de oficio; debiendo contestar la demanda el patrono, ya sea planteando las excepciones dilatorias o perentorias que considere pertinentes para contradecir lo manifestado por la parte actora, que de ser resuelta sin lugar se configura el fraude por disfraz en la relación de trabajo, contrario sensu, el trabajador es considerado temporal correspondiéndole lo que conforme al renglón presupuestario 022 le corresponda. O bien, de no existir excepciones, solamente se contesta la demanda en sentido negativo para lo cual, se continuará el juicio con la recepción de pruebas establecidas en el artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, ofrecidas por ambas partes conforme los artículos del 344 al 356 del Código de Trabajo, las cuales deben substanciar en una o más audiencias; posteriormente, a instancia de parte o de oficio y antes de dictar sentencia, el juzgador puede dictar Auto para mejor Proveer en el

que se traiga a la vista cualquier documento, actuación, o se practique reconocimiento, avalúo que así lo estime conveniente con el fin de que le quede claro alguna situación dudosa conforme el artículo 357 del Código de Trabajo; para luego dictar Sentencia, misma que es Apelable; a la vez de poder plantear las partes los Recursos legales que consideren convenientes a la consecución de los fines que se hayan propuesto.

Coligiendo, el fenómeno del fraude de ley es nefasto para la relación laboral y para toda institución estatal o privada, por las consecuencias que del mismo se deriven, además, deteriora el bienestar de los trabajadores, sus familias y sociedad en su conjunto; es una forma de disminuir, limitar, tergiversar la protección social que le asiste al trabajador y todo ello, con la finalidad de eludir el cumplimiento de las leyes laborales para el ahorro de costos económicos al patrono.

Capítulo III

Resultados

3.1. Descripción

El presente estudio de investigación se realizó utilizando como instrumento de evaluación y análisis la encuesta, de la cual se elaboró una Guía dirigida a:

*Trabajadores Contratados en el Renglón presupuestario cero veintidós (022) del Segundo Registro de la Propiedad.

Tesis titulada: “ANALISIS JURIDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES EN EL RENGLON PRESUPUESTARIO CERO VEINTIDOS (022) PARA EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD”.

3.2. Resultados obtenidos de la boleta de encuesta dirigida a trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) del Segundo Registro de la Propiedad.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a 35 Trabajadores contratados en el Renglón presupuestario cero veintidós (022) del Segundo Registro de la Propiedad, con lo cual se cubre el 100%; quienes forman parte de la unidad de análisis en el presente estudio.

Pregunta No. 1 A

1. A ¿Mencione la fecha que inició su relación laboral en el Segundo Registro de la Propiedad?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Año 2013	01	3%
Año 2014	01	3%
Año 2016	09	26%
Año 2017	11	31%
Año 2018	12	34%
Año 2019	01	3%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 1A

Atendiendo a los resultados expresados en la pregunta número uno A, podemos observar que del total de encuestados un 34% manifestó que inició su relación laboral con el Segundo Registro de la Propiedad en el año dos mil dieciocho. El 31% estableció que inicio su relación laboral en el año dos mil diecisiete. El 26% indico que su relación con el Segundo Registro de la propiedad dio inicio en el año dos mil dieciséis. Mientras que un 3% definió que su relación laboral dio inicio en el año dos mil diecinueve. El otro 3% expreso que Inicio relación laboral en el año dos mil catorce. Y un 3% manifestó inicio su relación laboral en al año dos mil trece.

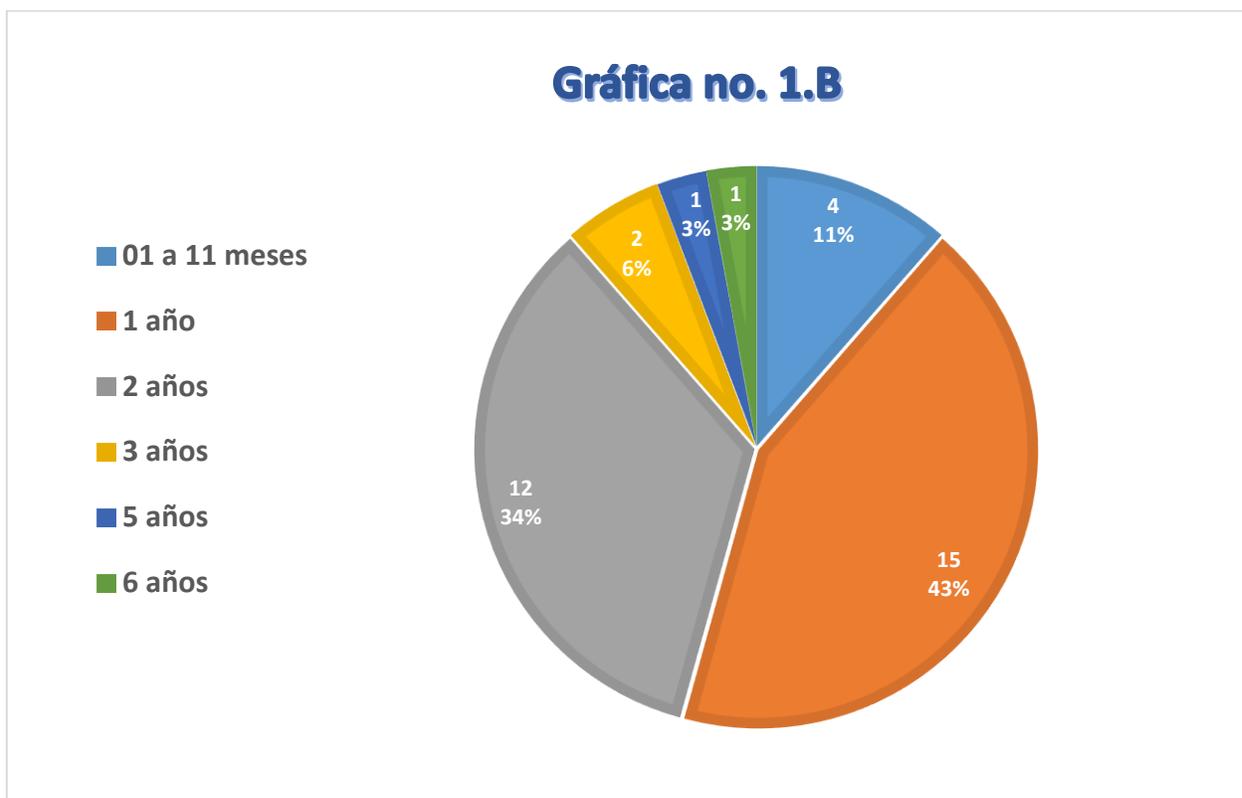
Pregunta No. 1 B

1. B ¿cuánto tiempo lleva laborando para la Institución?

Opción	Frecuencia	Porcentaje

01 a 11 meses	04	11%
1 año	15	43%
2 años	12	34%
3 años	02	6%
5 años	01	3%
6 años	01	3%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 1B

Al preguntarle a los encuestados cuanto tiempo llevan laborando para la institución (Segundo Registro de la propiedad); Un 43% manifestó que tiene un año de laborar en la

institución. El 34% expreso que lleva laborando dos años. El 11% indico que tiene 3 años de laborar dentro de la Institución. El 6% expreso que tiene 3 años laborando. El 3% indico que tiene cinco años laborando en la institución. Y el otro 3% manifestó que lleva seis años de laborar para el Segundo Registro de la Propiedad.

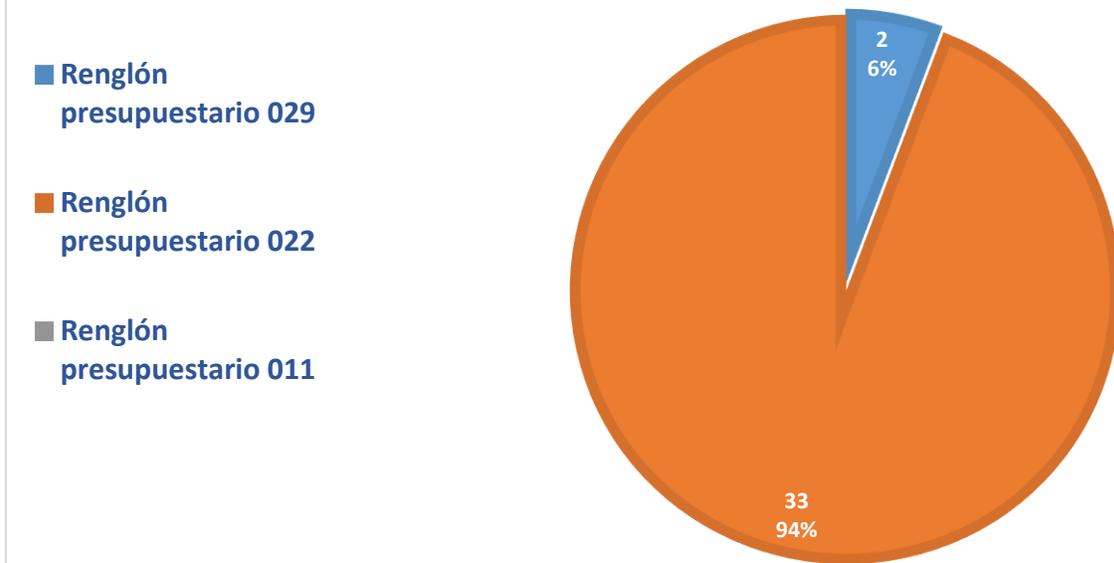
Pregunta No. 2

2. ¿Conoce usted en cuál de estos renglones presupuestarios fue contratado?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Renglón presupuestario 029	02	6%
Renglón presupuestario 022	33	94%
Renglón presupuestario 011	0	0%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.

Gráfica no. 02



Fuente: Cuadro 2

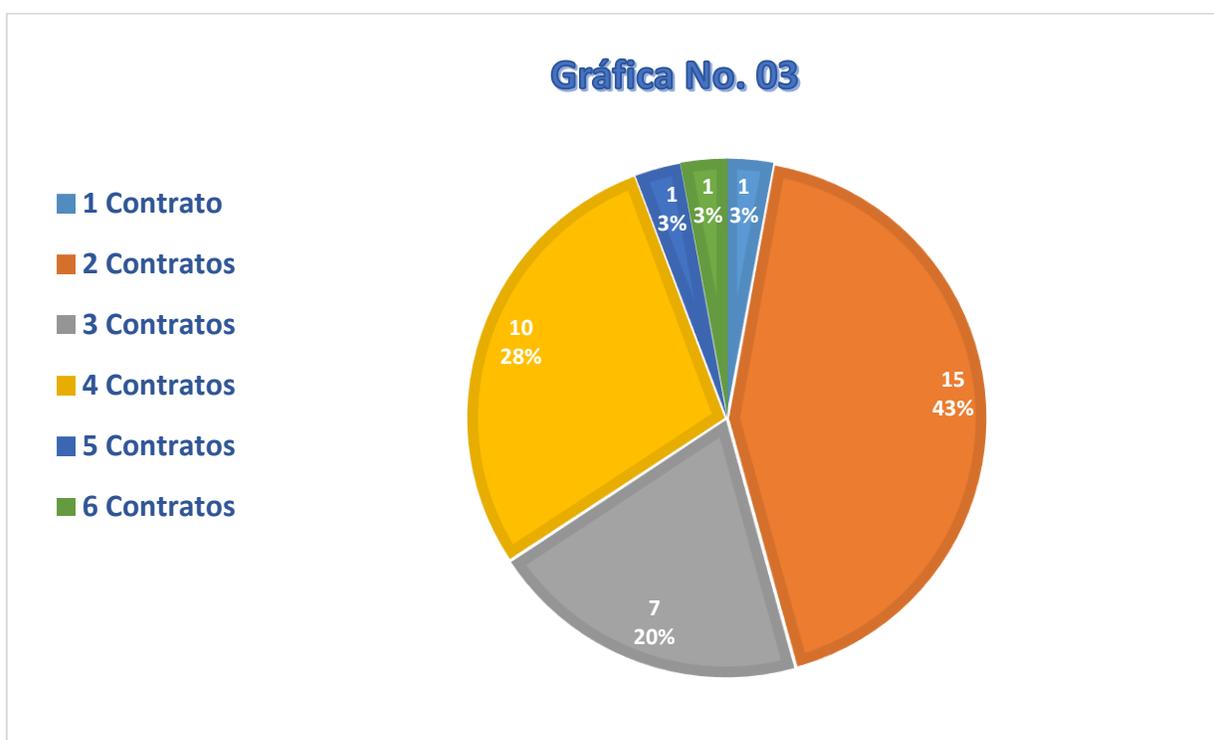
Dentro de las opiniones aportadas por los encuestados, con relación a que si conocían en que renglón presupuestario fueron contratados el 94% manifestó que fueron contratados bajo el renglón Presupuestario cero veintidós (022). Y el 6% indico que fueron contratados en el renglón presupuestario cero veintinueve (029), no obstante a que iniciaron relación en un renglón presupuestario que no es objeto de estudio, es importante mencionar que actualmente ese porcentaje el cual representa a dos personas hoy se encuentran laborando en el renglón presupuestario cero veintidós.

Pregunta No. 3

3. ¿Según el tiempo que lleva de laborar en la Institución, cuantos contratos ha firmado con el Segundo Registro de la propiedad en el renglón presupuestario cero veintidós (022)?

Opción	Frecuencia	Porcentaje	
1 Contrato	01	3%	
2 Contratos	15	43%	
3 Contratos	07	20%	
4 Contratos	10	28%	
5 Contratos	01	3%	
6 Contratos	01	3%	
Total	35	100%	

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 3

Según los resultados, el 43% de los encuestados manifestó que ha firmado dos contratos con el Segundo Registro de la Propiedad. El 28% indicó que ha firmado cuatro contratos con la institución. Un 20% expresó que ha firmado tres contratos con el Segundo Registro

de la Propiedad. Es importante hacer énfasis que un 3% manifestó haber firmado cinco contratos con la institución. Un 3% indico haber firmado seis contratos con la Institución y el otro 3% estableció haber firmado en una ocasión un contrato con la parte empleadora en este caso con el Segundo Registro de la Propiedad.

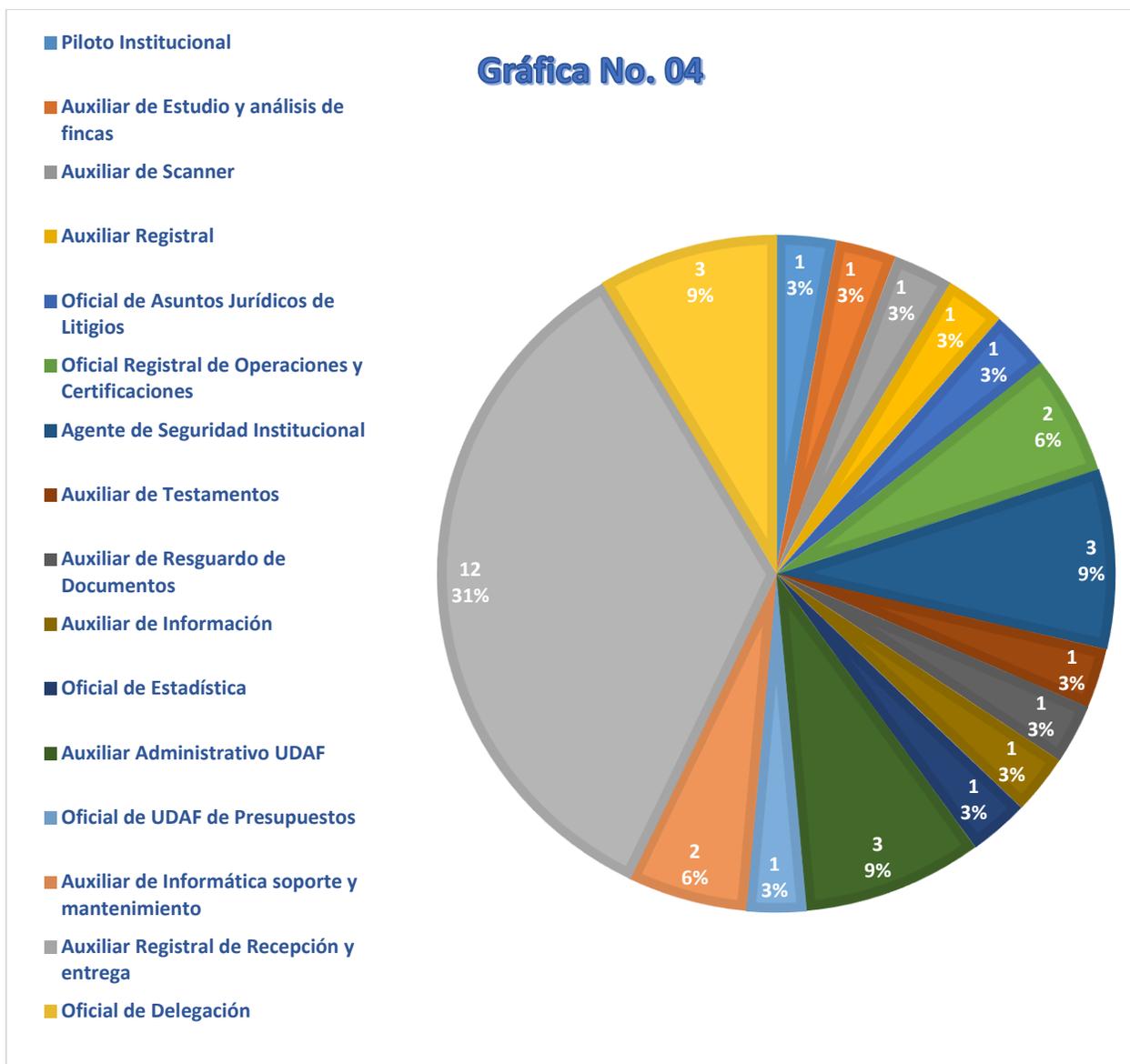
Pregunta No. 4

4. ¿Qué puesto desempeña actualmente en el Segundo Registro de la Propiedad, nominal y funcional?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Piloto Institucional	01	3%
Auxiliar de Estudio y análisis de fincas	01	3%
Auxiliar de Scanner	01	3%
Auxiliar Registral	01	3%
Oficial de Asuntos Jurídicos de Litigios	01	3%
Oficial Registral de Operaciones y Certificaciones	02	6%
Agente de Seguridad Institucional	03	9%
Auxiliar de Testamentos	01	3%
Auxiliar de Resguardo de Documentos	01	3%
Auxiliar de Información	01	3%

Oficial de Estadística	01	3%
Auxiliar Administrativo UDAF	03	9%
Oficial de UDAF de Presupuestos	01	3%
Auxiliar de Informática soporte y mantenimiento	02	6%
Auxiliar Registral de Recepción y entrega	12	31%
Oficial de Delegación	03	9%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 4

Respecto a que puesto desempeña cada uno de los encuestados en el Segundo Registro de la Propiedad un 31% opinaron desempeñar el puesto de Auxiliar Registral de Recepción y entrega (Cajeros). El 9% agrega que desempeña el puesto de Oficial de delegación (Encargados de las diferentes sedes: San marcos, Huehuetenango, Mazatenango, Coatepeque, Guatemala). El Otro 9% desempeñan el puesto de Auxiliar Administrativo UDAF (unidad de administración financiera). El 9% indico que desempeña el puesto de

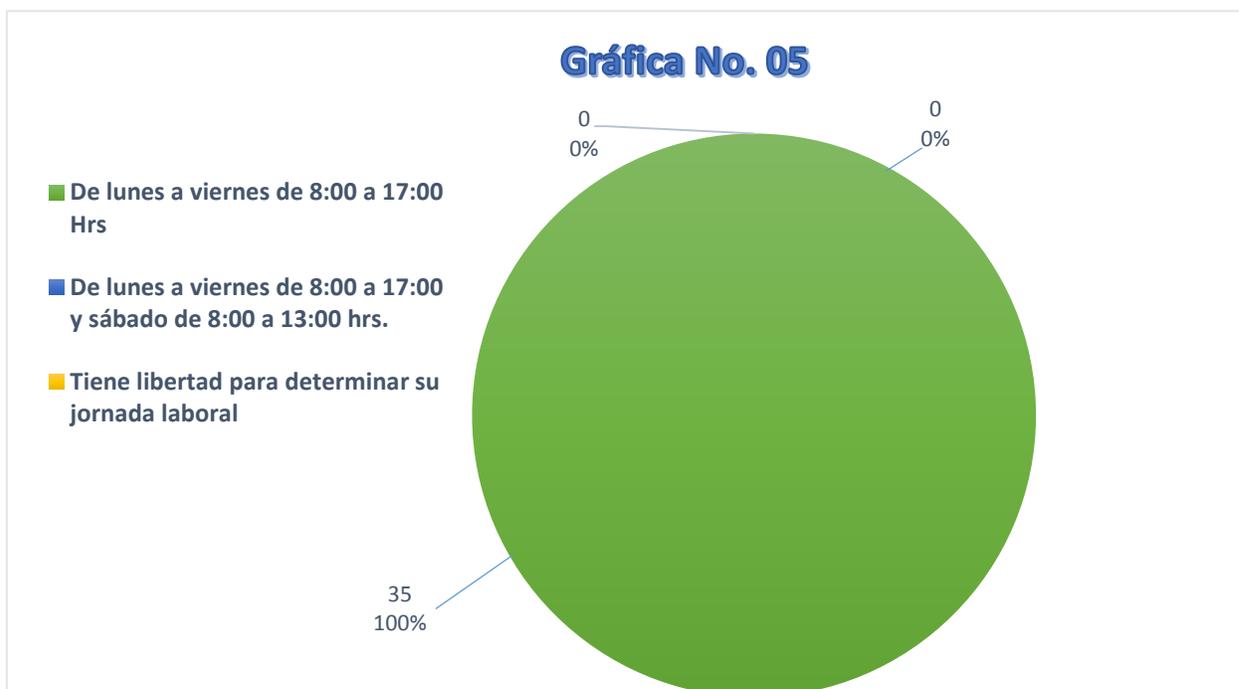
Agente de Seguridad Institucional. El 6% expreso que se desenvuelven en el puesto como Oficial Registral de Operaciones y Certificaciones. El 6% desempeña actualmente el puesto de Auxiliar de Informática soporte y mantenimiento. El 3% como Auxiliar de Scanner. Un 3% como Auxiliar Registral. Un 3% como Oficial de Asuntos Jurídicos de Litigios. Un 3% como Auxiliar de Testamentos. Un 3% como Auxiliar de Resguardo de Documentos. Un 3% como Auxiliar de Información. Un 3% como Oficial de Estadística. Otro 3% como Oficial de Estadística. Un 3% como Auxiliar de Estudio y análisis de fincas y por ultimo un 3% como Auxiliar de Estudio y análisis de fincas.

Pregunta No. 5

5. Indique cuál de estos incisos corresponde a su horario y jornada laboral dentro del Registro de la propiedad:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes de 8:00 a 17:00 Hrs	35	100%
De lunes a viernes de 8:00 a 17:00 y sábado de 8:00 a 13:00 hrs.	0	0
Tiene libertad para determinar su jornada laboral	0	0
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 5

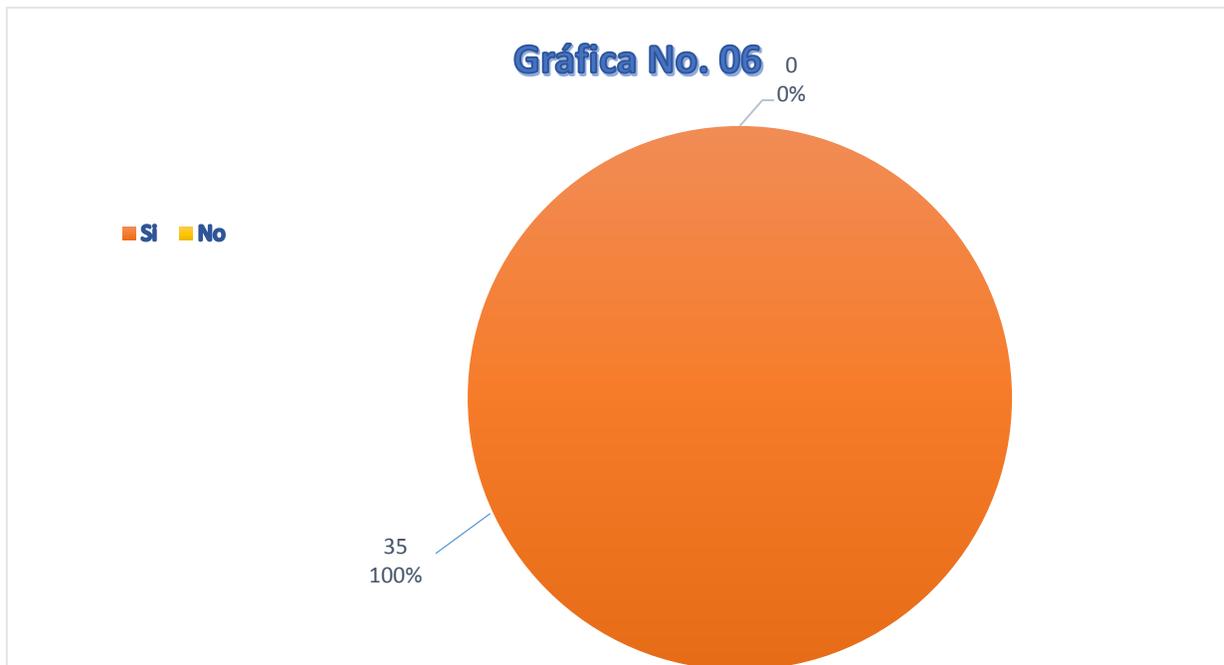
Del total de entrevistados a quienes se les pregunto cuál era su horario y jornada laboral dentro del Registro de la propiedad, el 100% menciono que su horario y jornada laboral son de lunes a Viernes de 8:00 a 17:00 horas.

Pregunta No. 6

6. ¿Recibe una retribución o algún beneficio económico (salario) a cambio del trabajo que desempeña dentro del Segundo Registro de la Propiedad?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	100%
No	0	0
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 6

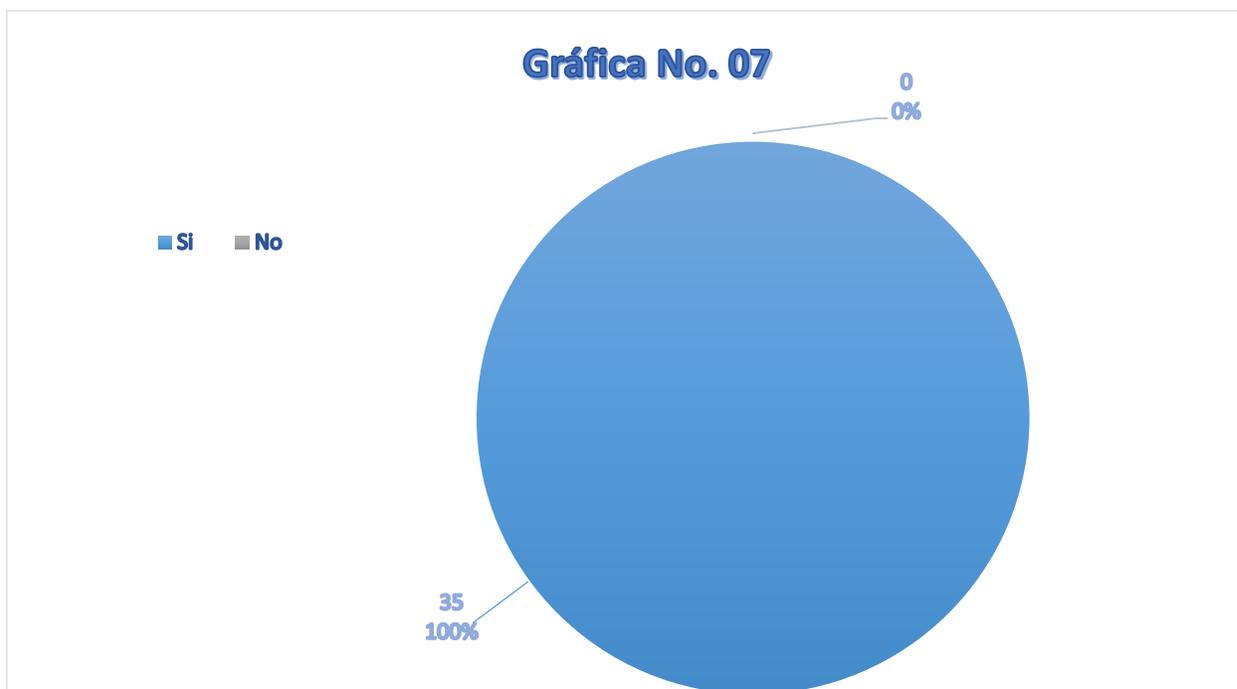
En esta pregunta los encuestados manifestaron que **SÍ** reciben una retribución o algún beneficio económico (salario) a cambio del trabajo que desempeñan dentro del Segundo Registro de la Propiedad, exponiendo treinta y cinco respuestas en tal sentido, lo cual representa un 100%.

Pregunta No. 7

7. ¿El mobiliario y equipo, instrumentos y útiles de oficina que utiliza a diario para realizar el trabajo convenido, son proporcionados por el Segundo Registro de la Propiedad?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	100%
No	0	0
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 7

Los resultados obtenidos de la pregunta realizada reflejan el 100% menciono que el mobiliario y equipo, instrumentos y útiles de oficina que utilizan a diario para realizar el trabajo convenido, **Sí** son proporcionados por el Segundo Registro de la Propiedad

Pregunta No. 8

8. ¿Según la naturaleza de las labores que usted realiza, cuenta con la supervisión y dirección de un jefe directo o inmediato?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	100%
No	0	0
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 8

En los resultados obtenidos de la interrogante número ocho el 100% manifestó que según la naturaleza de las labores que cada uno realiza, **Sí** cuenta cada uno de ellos con la supervisión y dirección de un jefe directo o inmediato.

3.3 Análisis de resultados de la encuesta a trabajadores renglón 022

La investigación presente ha expuesto resultados tanto teóricos como los establecidos en el presente capítulo, es decir los prácticos o de campo, a efecto de determinar si el Segundo Registro de la Propiedad incurre en simulación, en consecuencia, fraude de ley, toda vez que como se indicó con anterioridad en la institución se elaboran contratos año con año en el renglón presupuestario cero veintidós (022) mismos que supuestamente son para la prestación de un servicio temporal pero el desempeño de las actividades son eminentemente de naturaleza permanente o continuada, o si se incurre en fraude de ley al elaborar los contratos en mención, o si estos violentan los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados

internacionales de derecho laboral que han sido firmados y ratificados por Guatemala y demás leyes ordinarias.

Para obtener la información recopilada se procedió a la recolección de datos del estudio presente, del cual se elaboraron encuestas a través de distintas interrogantes que serán incorporadas en la parte de Anexos de este estudio, las cuales fueron respondidas de conformidad con el conocimiento, psicología, razón, experiencia de * Trabajadores Contratados en el Renglón presupuestario cero veintidós (022) del Segundo Registro de la Propiedad, Personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango.

De la referida recopilación y marco teórico desarrollado vale referir el siguiente análisis de los resultados en orden de las preguntas dirigidas, cabe mencionar que las interrogantes fueron elaboradas con el afán de determinar que en los contratos del Segundo Registro de la Propiedad celebrados con personal en el renglón Presupuestario cero veintidós (022), existe más de una característica principal o elemento esencial de los contratos individuales de trabajo mismos que sirven como base al contrato de trabajo, regulados tanto en la doctrina como en el Código de Trabajo. Y que los resultados obtenidos sean prueba en contrario para determinar que dichos contratos deben ser elaborados por tiempo indefinido en el renglón presupuestario cero once (011).

a) La pregunta 1 fue elaborada con el fin de obtener una doble respuesta la cual indaga en primera instancia sobre la fecha de inicio de la relación laboral del encuestado con el Segundo Registro de la Propiedad, en segunda instancia y con un grado mayor de importancia determinar el tiempo que lleva de laborar para la institución y como consecuencia conocer sobre la existencia del vínculo Jurídico Laboral así mismo

determinar que los contratos han sido suscritos sucesivamente y sin haber existido interrupción de la relación laboral, cabe mencionar que dentro de las personas encuestadas se comprobó que existen trabajadores que iniciaron relación laboral desde el año dos mil trece y año dos mil catorce, lo más importante es mencionar que la primera de ellas cuenta con seis años de laborar para la institución en el renglón presupuestario cero veintidós (022) y la segunda cinco años respectivamente, siendo contratados por la parte empleadora más de una vez en el mismo puesto, es evidente que dichos contratos fueron suscritos sucesivamente sin haber existido interrupción de la relación laboral, materializando de esta forma el elemento de Continuidad.

b) La pregunta número 2 explora si los encuestados conocen en que renglón presupuestario fue contratado cada uno de ellos, el grupo completo aportó características interesantes ya aludidas en la interpretación de porcentajes, podemos observar claramente que los encuestados reconocieron que fueron contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) y que actualmente se encuentran desempeñando actividades bajo el mismo renglón, es importante por otro lado resaltar que también dentro de las respuestas obtenidas se menciona específicamente por parte de dos trabajadores que ellos fueron contratados inicialmente en el renglón presupuestario cero veintinueve (029) desempeñándose por varios años en ese renglón presupuestario, pero que específicamente hace dos años los mismos fueron trasladados del renglón presupuestario cero veintinueve (029) al renglón presupuestario cero veintidós (022) debido a que el renglón cero veintinueve ya no se está utilizando dentro de la institución porque según el manual de clasificación presupuestaria en este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de

una unidad ejecutora del estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal. Evidenciando que los traslados de los trabajadores de un renglón a otro no se deben a un ascenso como tal, sino a que los empleadores han ido mejorando las deficiencias de los contratos de trabajo y así con ello disfrazar cada vez mejor la relación de trabajo.

c) La pregunta número 3 fue elaborada con el objeto de indagar con cada uno de los encuestados el número de contratos que han firmado con el Segundo Registro de la propiedad en el renglón presupuestario cero veintidós (022), según se determinó que existen trabajadores que han suscrito con el Segundo Registro de la Propiedad desde uno hasta seis contratos individuales de trabajo de forma sucesiva y sin haber existido interrupción en los mismos, atendiendo que el contrato es un contrato realidad, fundado en hechos objetivos apreciables y en caso de discordia entre los hechos y lo documentado de buena o mala fe por las partes, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del derecho.

d) La pregunta 4 específicamente trata de examinar si dentro de las respuestas realizadas por cada uno de los encuestados, alguno de los mismos se encuentra desarrollando actividades en un puesto eminentemente temporal o por el contrario establecer si todos los puestos mencionados atendiendo a su naturaleza son eminentemente permanentes, y como consecuencia de los resultados podemos establecer que de los siguientes puestos: Piloto Institucional, Auxiliar de Estudio y análisis de fincas, Auxiliar de Scanner, Auxiliar Registral, Oficial de Asuntos Jurídicos de Litigios, Oficial Registral de Operaciones y Certificaciones, Agente de Seguridad Institucional, Auxiliar de Testamentos, Auxiliar de Resguardo de Documentos, Auxiliar de Información, Oficial de Estadística, Auxiliar

Administrativo UDAF, Oficial de UDAF de Presupuestos, Auxiliar de Informática soporte y mantenimiento, Auxiliar Registral de Recepción y entrega, Oficial de Delegación, ninguno es de naturaleza temporal toda vez que la gran mayoría tienen años de existir dentro de la institución aun tomando en cuenta que pueden haberle cambiado el nombre a alguno de los puestos pero la naturaleza del mismo continua siendo de carácter permanente, los únicos puestos que actualmente están desarrollándose de forma temporal atendiendo a su naturaleza son los del proyecto de digitalización de libros índices.

e) La pregunta 5 fue dirigida atendiendo al elemento de subordinación específicamente al tiempo efectivo del encuestado en el trabajo (Segundo Registro de la Propiedad) lo cual sabemos con claridad que no es más que el tiempo que el trabajador permanece a las órdenes del patrono, y acertadamente los trabajadores manifestaron en su totalidad que el horario efectivo en su lugar de trabajo es de lunes a viernes de 8:00 a 17:00 horas y el lugar de ejecución son las instalaciones físicas del edificio que ocupa el Segundo Registro de la Propiedad, en contraposición a los contratos de servicios en los que se tiene la libertad para laborar, es de esta forma que con los resultados obtenidos en la presente pregunta podemos observar que al igual que las anteriores preguntas se puede determinar que también se cumple con un elemento fundamental más de la relación de trabajo.

f) La pregunta 6 indaga acerca de si el trabajador encuestado recibe una retribución o algún beneficio económico denominado a cambio del trabajo que desempeña dentro del Segundo Registro de la Propiedad, con el fin de comprobar la relación de trabajo mediante la existencia del Vinculo Económico Jurídico el cual implica que la misma tiene que ser eminentemente económico porque el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico para cada uno de los sujetos, a lo cual manifestaron los

entrevistados en su totalidad que sí perciben un Salario a cambio del trabajo desempeñado, es importante mencionar que no existiría un vínculo económico cuando una persona presta un servicio a otra por motivo de amistad, de colaboración o ayuda comunitaria, en estos casos la causa que une a las personas no es un beneficio económico sino el deseo de contribuir a la realización de una actividad, y en lo que concierne a los trabajadores encuestados están prestando sus servicios debido a una causa económica, lo que denota que si se produce un vínculo económico característico de las relaciones de trabajo.

g) La pregunta número 7 trata de investigar atendiendo al principio de dependencia continuada, lo que significa que el trabajador no podría realizar su trabajo si el patrono no le proporciona todo lo necesario para la ejecución de sus labores por ejemplo El mobiliario y equipo, instrumentos y útiles de oficina que tiene como asidero legal el artículo 61 inciso d); por otro lado en una contratación civil o mercantil el empleador no está obligado a proporcionar instrumentos o materias primas a la persona que se ha comprometido a realizar el trabajo, ya que esta labora por cuenta propia esto quiere decir que debe tener su propia herramienta y proveerse así misma de los insumos o materias primas que necesita para la realización del objeto principal del trabajo que se ha solicitado. Es por ello que ante la interrogante planteada a cada uno de los encuestados respondieron que el mobiliario y equipo, instrumentos y útiles de oficina que utilizan a diario para realizar el trabajo convenido, SI son proporcionados por el Segundo Registro de la Propiedad.

h) La pregunta 8 se plantea con la intención de indagar si según la naturaleza de las labores que los encuestados realizan, cuenta cada uno con la supervisión y dirección de un jefe directo o inmediato a lo que el personal encuestado tiene pleno conocimiento que Sí cuenta con la supervisión y dirección de un jefe directo o inmediato, es evidente que el

elemento de Subordinación si se encuentra presente en cada una de las relaciones que desempeñan los encuestados, lo que es fundamental ya que este elemento sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio y si existe la subordinación en la prestación del servicio, seguramente habrá un contrato de trabajo, ya que la dependencia o subordinación del trabajador es el eje central del contrato de trabajo.

3.4. Resultados obtenidos de la boleta de encuesta dirigida a personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango,

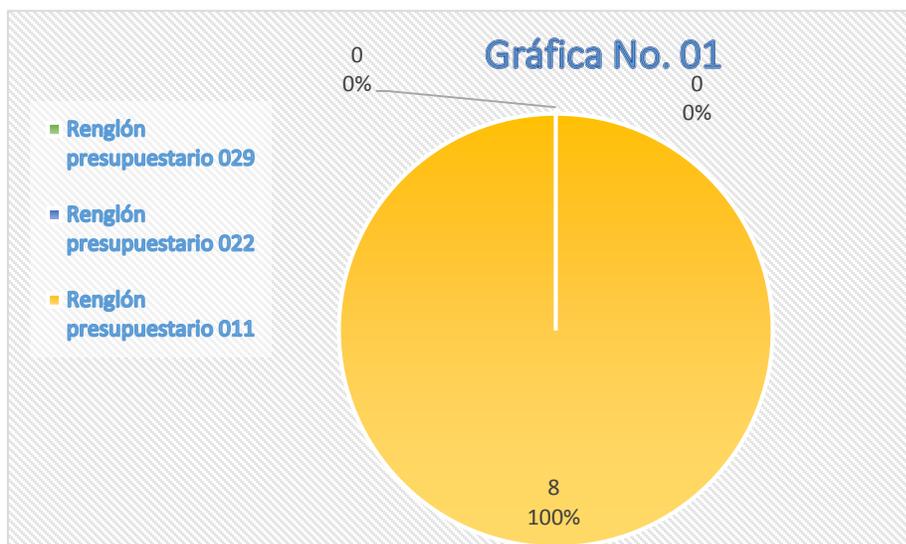
A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad, quienes en su conjunto constituyen 8 personas que forman el 100%.

Pregunta No. 1

1. ¿Podría indicar en que renglón presupuestario son contratados los trabajadores que desempeñan actividades de naturaleza permanente y/o continuada dentro del Segundo Registro de la Propiedad?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Renglón presupuestario 029	0	0%
Renglón presupuestario 022	0	0%
Renglón presupuestario 011	08	100%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 1

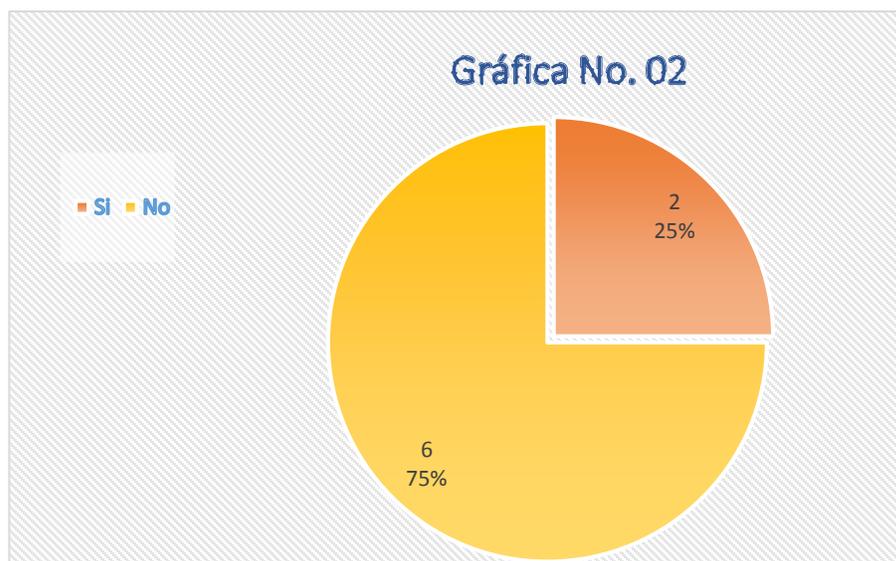
Al analizar los resultados vertidos en la pregunta número uno, podemos observar que el 100% de los encuestados que representa al departamento de recursos humanos, Secretaría general y departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad indicaron con claridad que los trabajadores que desempeñan actividades de naturaleza permanente y/o continuada dentro del Segundo Registro de la Propiedad son contratados en el Renglón presupuestario cero once (011).

Pregunta No. 2

2. ¿Los trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) tienen un horario o jornada laboral distinta a los trabajadores que se encuentran desempeñando actividades de naturaleza permanente y/o continuada bajo el renglón presupuestario 011?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	02	25%
No	06	75%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 2

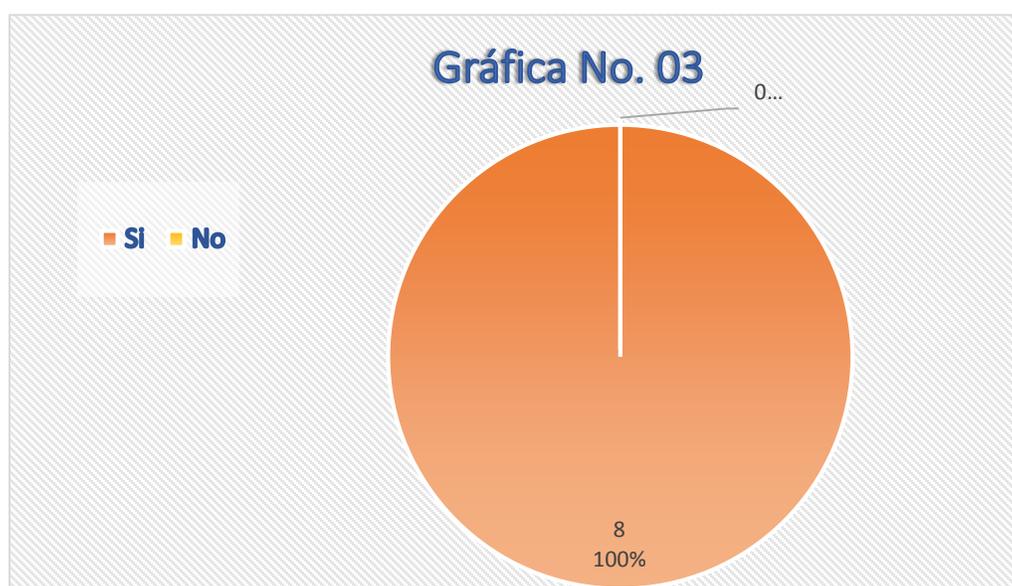
Dentro de las opiniones aportadas por los entrevistados podemos observar que un 75% manifestó que los trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) NO tienen un horario o jornada laboral distinta a los trabajadores que se encuentran desempeñando actividades de naturaleza permanente y/o continuada bajo el renglón presupuestario (011), por otro lado un 25% manifestó que los trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) SI tienen un horario o jornada laboral distinta a los trabajadores que se encuentran desempeñando actividades de naturaleza permanente y/o continuada bajo el renglón presupuestario (011).

Pregunta No. 3

3. ¿Los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) son supervisados y direccionados por un jefe directo o inmediato?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	08	100%
No	0	0%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 3

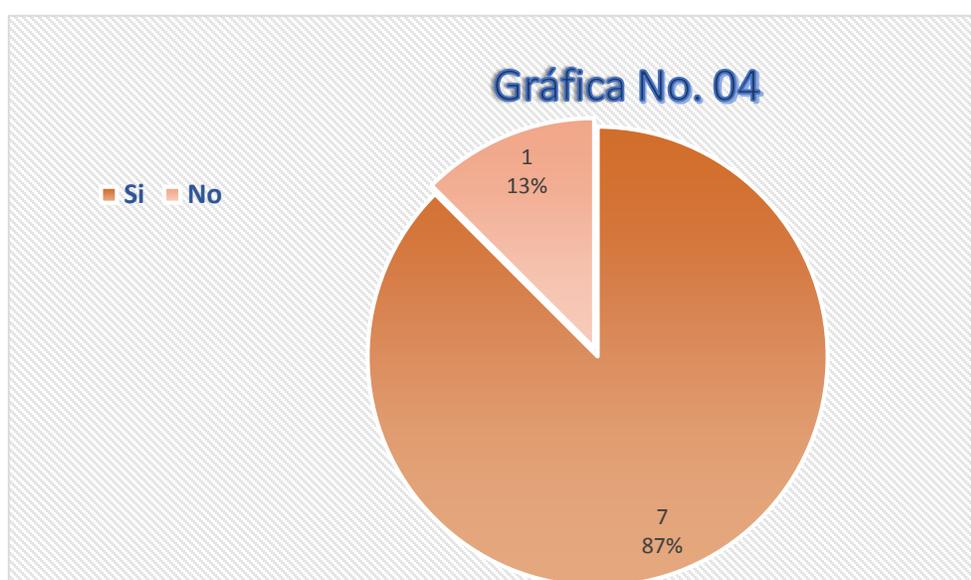
Respecto a la interrogante planteada podemos observar que un 100% de los encuestados manifestó que los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) SI son supervisados y direccionados por un jefe directo o inmediato.

Pregunta No. 4

4. ¿Una vez contratada una persona en el renglón presupuestario cero veintidós (022) tiene que desempeñar el trabajo de una manera personal o es permitido que ésta en ocasiones sea sustituida o coordine el mismo trabajo con personal ajeno a la institución?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De forma personal	07	87
Puede ser sustituido o coordinado con personal ajeno a la institución	01	13
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 4

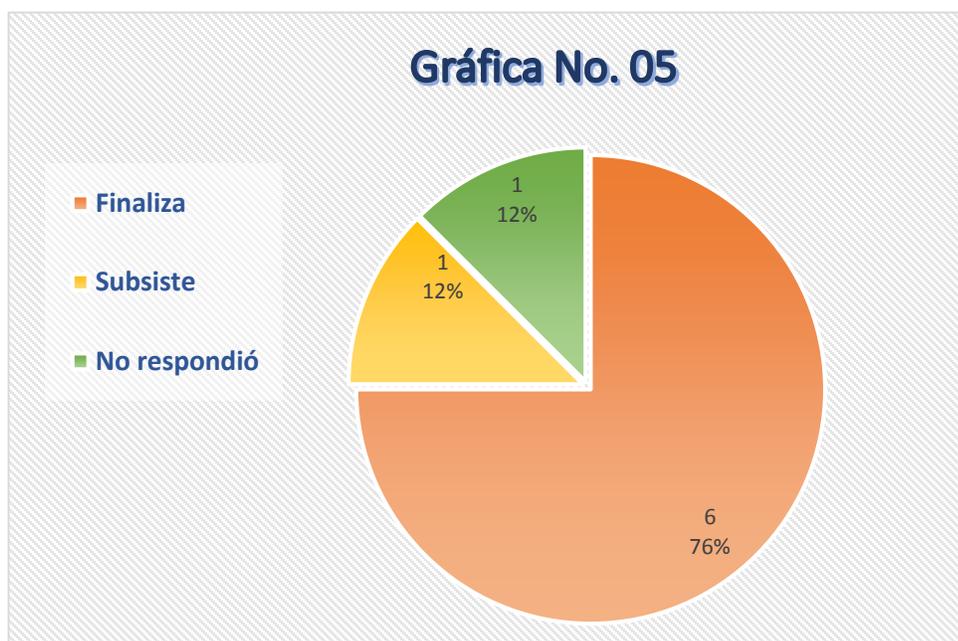
Del total de entrevistados el 87% opina que una vez contratada una persona en el renglón presupuestario cero veintidós (022) el trabajo a desempeñar puede ser sustituido o coordinado con personal ajeno a la institución y el 13% manifestó que Una vez contratada una persona en el renglón presupuestario cero veintidós (022) tiene que desempeñar el trabajo de una forma personal.

Pregunta No. 5

5. ¿Al vencimiento del plazo en los contratos de servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022), finaliza o subsiste la causa que les da origen a dichos contratos?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Finaliza	06	76%
Subsiste	01	12%
No respondió	01	12%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 5

Dentro de las opiniones aportadas por los entrevistados, el 76% considera que al vencimiento del plazo en los contratos de servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022)

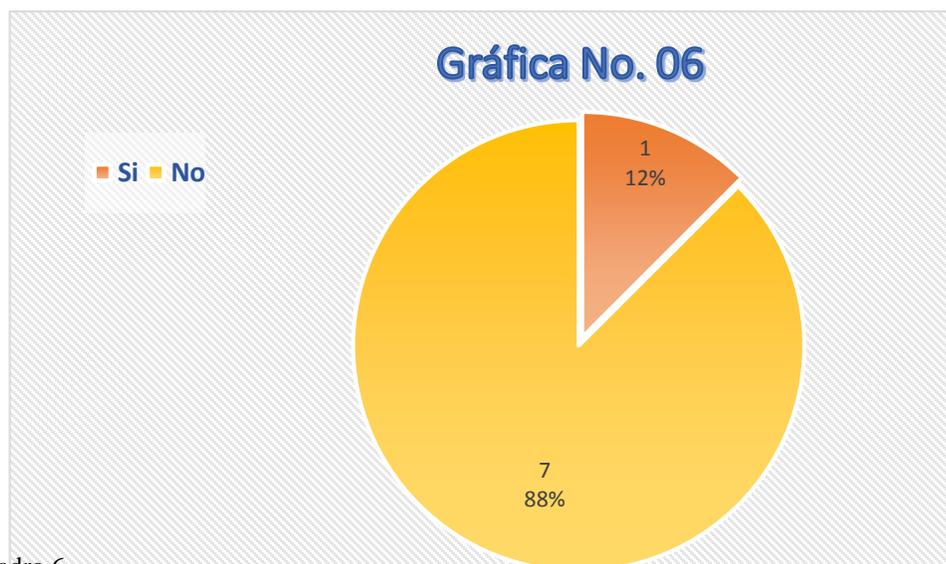
Finaliza también la causa que les da origen a dichos contratos de trabajo y un 12% manifiesta que al vencimiento del plazo en los contratos de servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) subsiste la causa que les da origen a los contratos, por otro lado podemos ver que un 12% no respondió a la interrogante realizada.

Pregunta No. 6

6. Considera usted que el Segundo Registro de la Propiedad podría incurrir en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	01	12%
No	07	88%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 6

Del total de entrevistados el 88% menciona que el Segundo Registro de la Propiedad No incurre en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada, un 12%

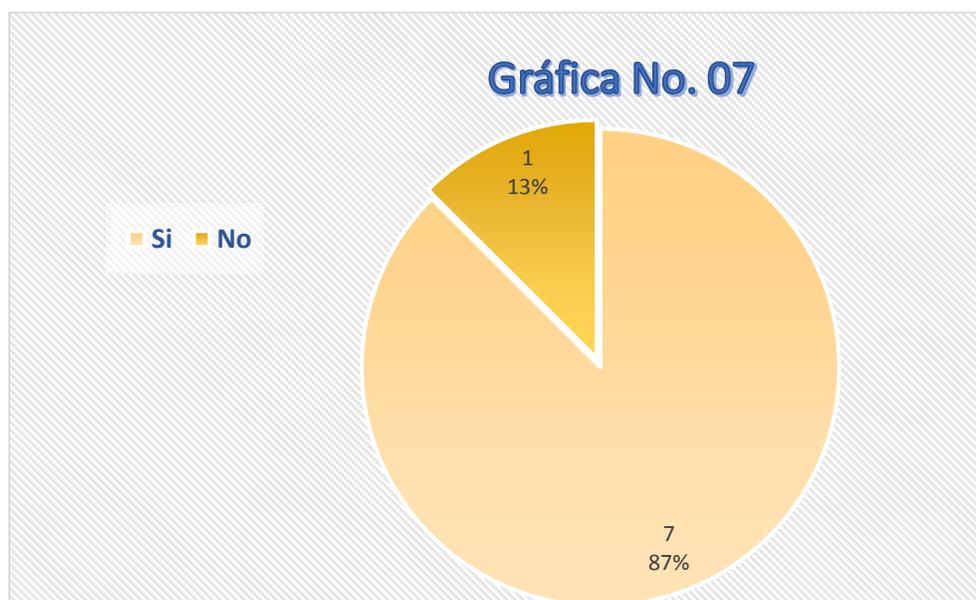
menciono que el Segundo Registro de la Propiedad Si incurre en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada.

Pregunta No. 7

7. ¿Cree usted que se ha hecho buen uso de las contrataciones de personal bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022)?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	07	87%
No	01	13%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 7

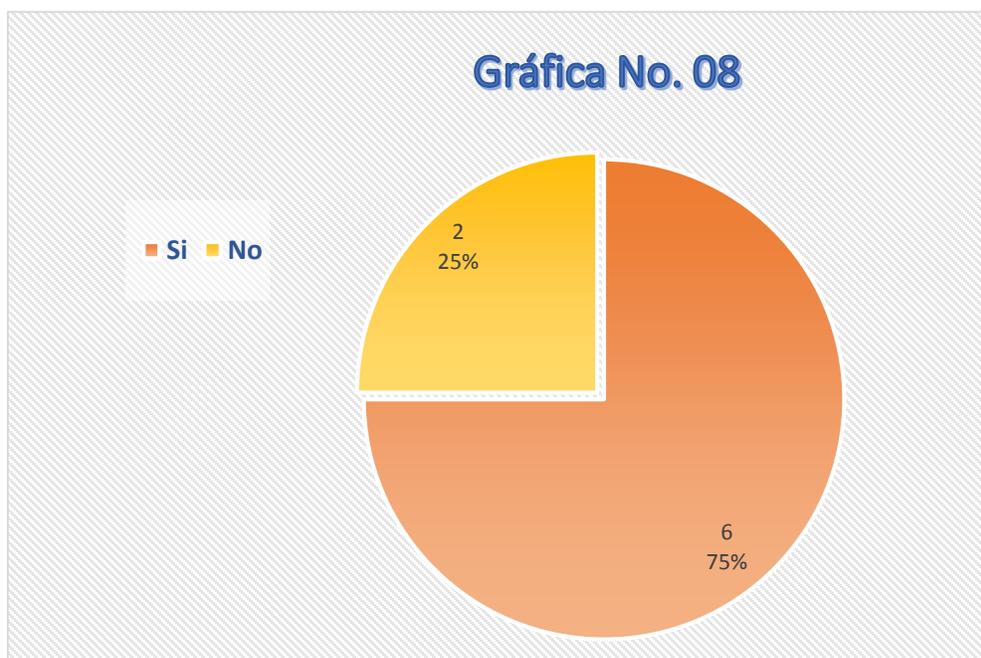
En esta interrogante realizada un 87% de los encuestados manifestó que sí se ha hecho buen uso de las contrataciones de personal bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) y un 13% manifestó que no se ha hecho buen uso de las contrataciones de personal bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022).

Pregunta No. 8

8. ¿Tiene usted conocimiento si el Segundo Registro de la Propiedad ha sido objeto de demandas Judiciales específicamente en el Juzgado de Trabajo, por casos de simulación de Contrato?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	06	75%
No	02	25%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 8

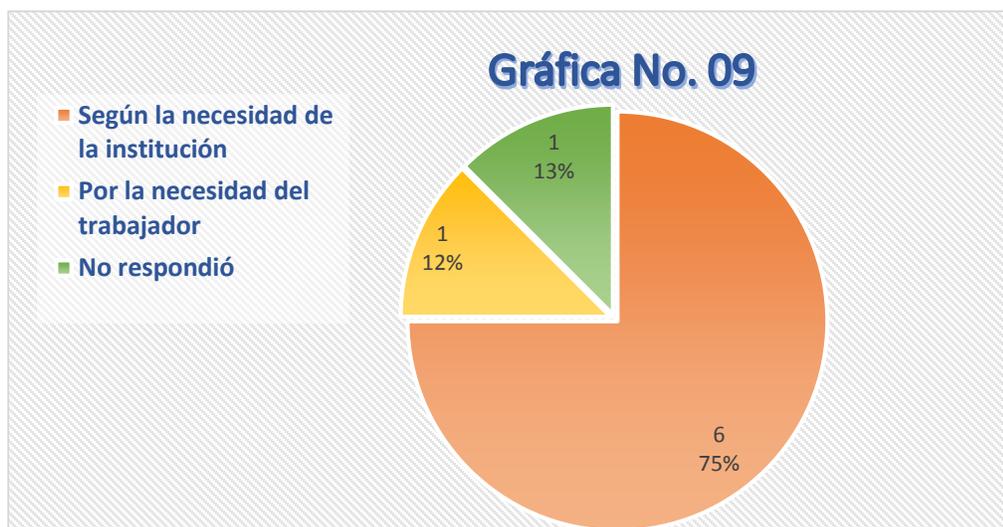
De las respuestas obtenidas a esta pregunta un 75% indico que si tiene conocimiento que el Segundo Registro de la Propiedad ha sido objeto de demandas Judiciales específicamente en el Juzgado de Trabajo, por casos de simulación de Contrato, un 25% indico que Segundo registro de la Propiedad no ha sido objeto de demandas judiciales en el Juzgado de trabajo por casos de simulación de contrato.

Pregunta No. 9

9. ¿Podría proporcionar una breve interpretación del siguiente artículo del Código de Trabajo?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Según la necesidad de la institución	06	76%
Atendiendo la necesidad del trabajador	01	12%
No respondió	01	12%
Total	08	100%

Fuente: Elaboración propia conforme Trabajo de Campo 2019.



Fuente: Cuadro 9

El 75% de los encuestados manifestó que atendiendo a lo que para el efecto establece el artículo veintiséis del Código de trabajo en el Segundo Registro de la Propiedad las contratación de carácter temporal se dan dependiendo la necesidad de la Institución y un 12% respondió que en el Segundo Registro de la Propiedad las contratación de carácter temporal se dan por la necesidad del trabajador y un 13% sencillamente no respondió dicha interrogante.

3.5 Análisis de resultados de la encuesta dirigida a personal de Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico

a) La pregunta 1 fue elaborada con el fin de obtener una respuesta clara por parte de las personas que han tenido a cargo la suscripción de contratos del personal de recién ingreso a la institución, y con ello determinar si ellos como autoridades conocen en que renglón presupuestario tienen que ser contratados los trabajadores que desempeñan actividades de naturaleza permanente y/o continuada dentro del Segundo Registro de la Propiedad, se puede evidenciar que la gran mayoría conoce de ello, sin embargo siguen suscribiendo contratos en el renglón presupuestario cero veintidós (022) a sabiendas que los mismos por la naturaleza según el artículo 26 del Código de trabajo tendrían que elaborarse por tiempo indefinido en el renglón presupuestario cero (011).

b) La pregunta 2 pretende indagar de las personas encuestadas que representan a la parte empleadora específicamente en cuanto a, si existe diferencia en las jornadas de trabajo del personal contratado en el renglón presupuestario cero veintidós (022) y el personal contratado en el renglón presupuestario cero once (011). Podemos observar en los resultados obtenidos que tanto los trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) como los trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero

once (011) tienen un mismo horario de trabajo y una misma jornada laboral, no existe diferencia alguna ya que ambos se desenvuelven según el código de trabajo en una jornada ordinaria, es importante mencionar que dentro de las personas encuestadas específicamente dos de ellas mencionaron que los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) tienen un horario y jornada laboral distinta a los trabajadores que se encuentran contratados bajo el renglón presupuestario cero once (011), no mencionan en donde radica dicha diferencia, pero lo que sí es menester mencionar es que el cien por ciento de los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) mencionaron específicamente en la pregunta número cinco de la encuesta elaborada exclusivamente a dichos trabajadores, que su horario y jornada laboral dentro de la institución es de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas contradiciendo lo argumentado por estos dos representantes de las autoridades encuestadas, desvaneciendo por completo que exista diferencia en cuanto a horario y jornada laboral de un trabajador cero veintidós (022) y uno contratado en el renglón presupuestario cero once (011).

c) La pregunta número 3 fue elaborada atendiendo a lo que para el efecto establece el artículo 18 del código de trabajo, concatenado con el artículo 63 inciso a) del mismo cuerpo legal, específicamente en cuanto a que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra bajo la dirección inmediata o delegada de esta última, es decir determinar la existencia de la característica de dirección, la cual consiste en la obligación de obedecer las instrucciones que el empleador le indique sobre la manera en que debe ejecutar las labores para las cuales ha sido contratado, de esa manera podemos observar que en su mayoría los encuestados coincidieron que los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) SI son

supervisados y direccionados por un jefe directo o inmediato y demostrar con ello que efectivamente si existe una relación de trabajo.

d) La pregunta 4 se dirigió para determinar específicamente sobre la prestación personal del servicio, tomando en cuenta que la persona que presta el servicio personal en este caso el trabajador en una relación laboral no puede ser sustituida por otra dentro de la misma relación, solamente los contratos de naturaleza civil o mercantil permiten que la persona que presta el servicio pueda ser en algunas situaciones, sustituida por otra dentro de la misma relación contractual, en este caso atendiendo a los resultados podemos observar que una gran mayoría de encuestados hizo referencia a que una vez contratada una persona en el renglón presupuestario cero veintidós (022) tiene que desempeñar el trabajo de una manera personal y no es permitido que está en ocasiones sea sustituida o coordine el mismo trabajo con personal ajeno a la institución.

e) La pregunta 5 tiene como objetivo comprobar si al vencimiento de cada uno de los contratos subsiste o finaliza la causa que les da origen a los mismos, tal y como lo regula el artículo 26 del código de trabajo, coinciden en su mayoría los entrevistados que al momento de finalizar los contratos y por ende el periodo para el cual fueron contratos los trabajadores, finaliza juntamente la causa que les da el origen, es importante mencionar que dentro de las personas que se encuentran laborando bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) existen puestos cuya naturaleza no puede finalizar toda vez que los mismos ya tienen años de subsistir como por ejemplo la plaza de cajero. Con el hecho de finalizar un contrato de trabajo a fin de año, no se suprime el puesto de cajero, mismo que subsiste por si solo así haya finalizado el plazo del contrato de trabajo de la persona que fungía en dicho puesto.

f) La pregunta 6 pretende obtener de quienes representan a la parte empleadora un punto de vista que permita determinar si el Segundo Registro de la Propiedad podría incurrir en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada, llama poderosamente la atención debido a que un gran número de encuestados manifestó que el Segundo Registro de la Propiedad No incurre en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada y del total de los encuestados únicamente una persona manifestó conscientemente que si se incurre en simulación toda vez que se pretende disfrazar la relación o el contrato de trabajo. Podemos observar claramente que cada una de las preguntas realizadas al personal contratado bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) como las preguntas realizadas para el personal de recursos humanos, secretaría general y departamento jurídico del segundo registro de la propiedad, fueron estructuradas en su mayoría con el único propósito de establecer que si existen elementos aislados o en conjunto que servirán como base al contrato de trabajo y con ello determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio por lo que más adelante determinaremos si en verdad el Segundo Registro de la Propiedad podría incurrir en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada.

g) La pregunta 7 fue realizada para determinar si el Segundo Registro de la Propiedad específicamente el personal de recursos humanos, secretaría general y departamento

jurídico ha hecho buen uso de las contrataciones de personal bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) a lo que podemos observar que efectivamente según el personal en mención manifestó que si se ha hecho buen uso de las contrataciones de personal toda vez que según ellos las contrataciones del mismo personal atiende a las necesidades de la institución, lo que a juicio del investigador dichas contrataciones no atienden a las necesidades de la institución sino más bien se dan debido a que la institución está politizada y estas atienden a la necesidad de pagar favores eminentemente políticos lo que hacen es crear plazas que muchas veces no están reguladas dentro del organigrama de las institución mucho menos aprobadas por la autoridad competente.

h) La pregunta 8 se dirigió para indagar si el Segundo Registro de la Propiedad ha sido objeto de demandas Judiciales específicamente en el Juzgado de Trabajo, por casos de simulación de Contrato, lo cual podemos establecer que efectivamente los encuestados manifestaron que el Segundo Registro de la Propiedad ha sido objeto de denuncias específicamente en el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y económico de Quetzaltenango específicamente las demandas han sido en la vía ordinaria laboral por simulación de contratos y cambio de renglón presupuestario conscientemente han expresado que el juzgado ha ordenado el cambio de renglón específicamente en cuatro ocasiones y dos procesos están pendientes de resolver debido a que existen apelaciones y por ende las mismas se encuentran pendientes de resolución de la sala cuarta de Suchitepéquez. Lo cual es evidente que una vez demostrado ante el Órgano jurisdiccional la existencia de por lo menos un elemento sean aislados o en conjunto servirán como base al contrato de trabajo y con ello determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio, que bastara para que se ordene el traslado del mismo a

un renglón permanente que en este caso corresponde el renglón presupuestario cero once (011).

i) La pregunta 9 tiene como finalidad obtener una interpretación específicamente del artículo veintiséis del Código de trabajo, para establecer si los encuestados quienes representan a la parte empleadora tienen claro cuál es el espíritu del citado artículo a lo que los encuestados manifestaron que se pueden elaborar contratos atendiendo a las necesidades de la institución sin que estos menoscaben los derechos que tienen los trabajadores debido a que son elaborados de forma voluntaria por otra parte el resto de encuestados manifestó que atendiendo a la necesidad del trabajador se elaboran los contratos con los empleados y son ellos quienes deciden aceptar las condiciones estipuladas sin que se les obligue a acatar las mismas considerando que no se les obliga a firmar algo que ellos no quieren porque claramente ellos aceptan ser contratados de forma temporal y que en ningún momento se les disfraza la esencia del contrato porque lo hacen de una forma voluntaria sin que exista responsabilidad de la institución en este caso del segundo registro de la propiedad.

3.6 Comprobación de hipótesis

Concluido el marco teórico y la investigación de campo en la investigación presente, se establece que la hipótesis propuesta denominada: “Existe simulación y fraude de ley en los contratos celebrados por el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) cuando el desempeño de actividades es de naturaleza permanente o continuada” es VERDADERA, toda vez que en el Segundo Registro de la Propiedad se contrata a trabajadores a través de un Contrato individual de trabajo a plazo Fijo en el renglón 022, esto significa que se contrata temporalmente al empleado, iniciando estos

relación laboral con esta institución; sin embargo, las actividades o el trabajo que realizan los trabajadores son de naturaleza permanente o continuada y una vez finalizado el contrato, subsiste la causa que les dio origen; en tal virtud, al contratar de esta forma se configura la Simulación toda vez que se encubre el carácter jurídico del trabajo que se declara y se da la apariencia de otro distinto, es decir, se encubre el verdadero contrato individual de trabajo a plazo Indefinido y en el renglón 011 que es realmente el contrato y renglón encubierto puesto que el trabajo realizado por el trabajador posee elementos esenciales como la permanencia, continuidad, relación de dependencia, dirección inmediata, herramientas proporcionadas por el patrono, horario, propios de una relación laboral permanente y por tanto a plazo indefinido en el renglón 011; por lo cual, el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango incurre en fraude de ley.

Conclusiones

- 1) Existe Simulación de contrato en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango al otorgar contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 en virtud que, tanto la doctrina como los resultados obtenidos en las encuestas demuestran que, efectivamente en los contratos celebrados entre esta institución y los trabajadores del renglón 022, existen elementos esenciales de permanencia, continuidad, dependencia, dirección inmediata, prestación personal, que configuran el contrato indefinido de trabajo.

- 2) Existe fraude de ley en el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango al otorgar contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario 022 en virtud que tergiversa las condiciones de trabajo, contratando trabajadores a plazo fijo extendiendo continuamente el contrato al finalizar el año fiscal (lo que demuestra el tracto sucesivo entre un contrato y otro), cuando en realidad esos contratos son de plazo indefinido, por la subsistencia de la causa que les dio origen y no temporales como el Segundo Registro pretende simular. Este encubrimiento o disfraz configura un fraude de ley o sea, el engaño por el cual el Segundo Registro de la Propiedad realiza el contrato en forma legal con el objeto de evadir su verdadera obligación contenida en la legislación laboral vigente que debe cumplir.

- 3) El contrato individual de trabajo a plazo Fijo celebrado entre trabajador y Segundo Registro de la Propiedad es NULO de pleno derecho, no llegando a producir ningún efecto o consecuencia jurídica, por tanto no tiene validez; en tal sentido,

prevalece el contrato individual de trabajo a plazo indefinido oculto de forma fraudulenta por la naturaleza continua de la actividad y por subsistir la causa que le dio origen, por tanto, el trabajo contratado temporal, se convierte en permanente y consecuentemente el trabajador del Segundo Registro de la Propiedad debe ser trasladado del renglón presupuestario 022 al renglón 011, restableciéndole todos los derechos conculcados

- 4) El procedimiento para el reclamo de los derechos que contraviene el Segundo Registro de la Propiedad de Quetzaltenango es a través de promover JUICIO ORDINARIO LABORAL DE SIMULACIÓN DE CONTRATO Y TRASLADO AL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 011 ante el órgano jurisdiccional competente o Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Quetzaltenango; para lo cual el trabajador debe promoverlo a través de una demanda peticionando se declare la Simulación de la relación laboral, en consecuencia sea Declarado Nulo el Contrato individual de trabajo a Plazo fijo en que se le considera trabajador temporal; y, se reconozca el Contrato individual de trabajo a Plazo indefinido como contrato o acto encubierto u oculto, a la vez que, se le considere trabajador permanente y se ordene su traslado del renglón presupuestario 022 al renglón presupuestario 011.

Recomendaciones

- 1) Que el trabajador al momento de promover reclamo de derechos contravenidos por el Segundo Registro de la Propiedad, ante el órgano jurisdiccional competente denomine: JUICIO ORDINARIO LABORAL DE SIMULACIÓN DE CONTRATO, TRASLADO AL RENGLÓN PRESUPUESTARIO 011 Y PAGO DE PRESTACIONES DEJADAS DE PERCIBIR DESDE EL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL a efecto de que le sean pagadas todas las prestaciones a que tiene derecho desde que inició su relación laboral con la referida institución.

- 2) Implementar sistemas de Fiscalización en la selección de Personal en el Departamento de Recursos Humanos del Segundo Registro de la Propiedad a cargo de Contraloría General de Cuentas en coordinación con la Inspección General de Trabajo.

- 3) Implementar estudios financieros por la Unidad de Administración Financiera UDF para determinar la disponibilidad financiera de la institución, de manera que, de existir dicha disponibilidad se contrate personal en renglón presupuestario 011 y no 022.

- 4) Que el Departamento Jurídico del Segundo Registro de la Propiedad emita Dictamen estableciendo los casos de cuándo procede un contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo y a Plazo Indefinido; indicando los renglones presupuestarios que corresponde a la contratación; a efecto de que el Departamento de Recursos Humanos de la referida institución conozca del mismo y lo aplique a cada caso concreto.

Referencias

Libros

- Argueta Ramírez, Alejandro. (2008). *El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala*. 1ª. Edición.
- Brañas, Alfonso. (2009). *Manual de derecho civil*. Octava edición. Guatemala: Estudiantil Fenix.
- Brignoni, Alberto. (1999). *El trabajo subordinado*. (s.e). Barcelona, España: Ariel.
- Caro Figueroa, María Celina. (2000). *Manual derecho del trabajo y de la seguridad social*. (s.e). Mendoza, Argentina: Universidad de Congreso.
- De la Cueva, Mario. (1975). *El nuevo derecho Mexicano del trabajo*. 3ª ed., México: Porrúa.
- Fernández Marcos, L. (1993). *Derecho Individual de Trabajo*. Madrid España: (s.e).
- Fernández Molina, Luis. (1996). *Derecho laboral guatemalteco*. (s.e) Guatemala: Óscar de León Palacios.
- Frascarolo, Carlos. (2011). Jornada de Trabajo y descansos del trabajador. Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- Fundación Mario López Larravé; *Centro de Capacitación Sindical de Guatemala –CCSG* (2014). Opinión consultiva.
- López Larrave, Mario. (1978). *Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada*. (s.e.) Guatemala: Universitaria.
- Ministerio de Finanzas Públicas. (2005). Dirección Técnica del Presupuesto: Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. 3ª. Edición. Acuerdo Ministerial 215-2004. Guatemala
- Ministerio de Finanzas Públicas. (2005). *Dirección Técnica del Presupuesto: Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala*. Acuerdo Ministerial 291-2012. Guatemala

Planiol Marcel y Ripert George. (1946). *Tratado práctico de derecho civil francés*. La Habana Cultural.

Puig Peña, Federico, (1979). *Compendio de derecho civil español*, 2ª. Edición. tomo I, Pamplona España; Editorial Aranzadi,

Rojina Villeda, Rafael. (1979). *Compendio de derecho civil III*. 16ª. Edición. México, D.F. Editorial Porrúa, S.A.

Diccionarios

Cabanellas de Torres, Guillermo. (1997). *Diccionario Jurídico Elemental*, Argentina, Editorial Heliasta.

Casso y Romero, Ignacio de Cervera y Jiménez Alfaro, Francisco. (1950). *Diccionario de Derecho Privado. Derecho Civil, Común y Foral, derecho Mercantil, Notarial y Registral, Derecho Canónico*. Tomo II. Barcelona

Ossorio, Manuel. (1981). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas Sociales*. Argentina. Editorial Heliasta.

Periódicos

Revista de la Organización Internacional del Trabajo OIT Número 10, (diciembre de 1994). Trabajo: el empleo en crisis: diagnóstico y remedios. Ginebra, Suiza.

Tesis

Acosta Morales, Manuel Antonio. (1994). *Sistemas y principios rectores de los Registros Públicos de la Propiedad en Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala.

Balán Ruiz, Brayan Petronilo. (2006). *Simulación en la contratación de personal temporal del Ministerio de Economía, fines y consecuencias jurídicas*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

- Búcaro Chicas, Yuri David. (2013). *Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala.
- Campos Ramírez, Luis Alfonso. (2005). *El contrato temporario en la legislación laboral guatemalteca, el caso del interinato*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala.
- Carrillo Rivera, Juan Antonio. (2005) *¿Cómo se define la franja fronteriza entre una relación laboral y otra que no lo es?* (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Jiménez Sazo, Gilmar Enrique. (2010). La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Medina Bermejo, Joaquín. (2007). Formas que simulan contratos laborales y ponen en riesgo la estabilidad de los trabajadores guatemaltecos. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Rojas, Susan Paola. (2008). *El elemento de obra continuada en los contratos de trabajo en la legislación laboral guatemalteca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Silverio de Ordoñez, María Elena Reyna. (2002). *Facultades del Registrador de la Propiedad en la calificación de los instrumentos públicos sujetos a inscripción registral*. (Tesis de Maestría en Derecho Notarial). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.
- Sum Ramírez, Ana María. (2016). *Derechos sociales laborales mínimos regulados en la legislación guatemalteca y su aplicación en el contrato de servicios temporales suscrito entre los maestros de educación primaria urbana conforme al renglón cero veintiuno (021) y el Estado de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Urizar Fernández, Astrid Zussett. (2015). *Naturaleza jurídica del Segundo Registro de la Propiedad como institución pública*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Valdés Rivas, Estuardo. (2015). *Análisis de los Renglones Presupuestarios para Contratación de Personal en la Administración Pública*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar Campus Central. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Legislación

Legislación nacional

Arancel General para los Registros de la Propiedad. Acuerdo Gubernativo Número 325-2005 del Presidente de la República.

Código Civil. Decreto Ley 106. Jefe de Gobierno en Consejo de Ministros. (1963) Guatemala.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. (1961). Guatemala. Guatemala.

Constitución Política de la República de Guatemala. Corte de Constitucionalidad. (2005). Guatemala. Editorial Impresos.

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

Ley de Salarios de la Administración Pública. Decreto Número 11-73 del Congreso de la República

Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, publicado el 24 de diciembre de 1984.

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto 101-97 del Congreso de la República de Guatemala

Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración. Acuerdo Gubernativo Número 245-2018.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del Presidente de la República.

Reglamento para la contratación de servicios directivos temporales con cargo al renglón

presupuestario 022 "Personal por contrato". Acuerdo Gubernativo No. 628-2007 del Presidente de la República.

Legislación internacional

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. (1947). Adoptada en Río de Janeiro, Brasil.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. Recomendación Número 64. (1939). Contratos de trabajo de trabajadores indígenas. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Recomendación Número 198. (2006). Política Nacional de Protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. Ginebra, Suiza.

E-grafía

Alfinal.com. (2012). Recuperado: de <http://www.alfinal.com/LEYESjornada.php>.

Botero Cotes, Guillermo. (s.f). Contrato realidad. Recuperado: 14-04-2019 de <http://www.guilerbotero.com/materialdelaboral/laboral/CONTRATO%20REALIDAD.dc>.

Contratación laboral. Madrid España. Recuperado: 04-01-2019 de <http://www.ipyme.org/esES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx>

Debitoor, (2015). Definición contrato temporal. Recuperado: 05-02-2019 de <http://www.debitoor.es/glosario/definición-contrato-temporal>.

Definiciones indemnización. Recuperado: 30-10-2018 de <http://definicion.mx/indemnizacion/#ixzz3WeBxGqeK>

Definición.De. Definición de temporal. *Recuperado: 24-03-2019 de <https://definicion.de/temporal>*

Derecho laboral guatemalteco. Recuperado 25-09-2018 de <https://es.slideshare.net/INTERNETKD.../derecho-laboral.guatemalteco>.

Guevara Bravo, Sixto. Simulación del acto jurídico. Recuperado: 02-06-2019 de

<http://www.monografia.com/trabajos16/Simulacion-juridico/simulacion-juridico.shtml>,
Morea/Sineri, S.A.

Historia. Recuperado 31-05-2019 de <http://srp.gob.gt.historia>.

Holded. (2018). Recuperado: 26-03-2019 de <https://www.holded.com/es/blog/tipos-contrato.trabajo>

Que es el Servicio Temporal – Redes Humanas – Servicios Temporales. Recuperado: 22-09-2018 de <http://www.redeshumanas.com/empresas/que-es-el-servicio-temporal/>.

Segundo Registro de la Propiedad - Directorio Guatemala.com. Recuperado: 22-09-2018 de <https://directorio.guatemala.com/listado/segundo-registro-de-la-propiedad.html>.

Segundo Registro de la Propiedad, Quetzaltenango. Legislación Registral. Recuperado: 31-05-2019 de <http://srp.gob.gt/sidebar/legislacion-registral/>

Segundo Registro de la Propiedad, Quetzaltenango. Manual de Procedimientos Administrativos para la contratación de personal. Recuperado: 31-05-2019 de <http://www.regxela.org/ManualprocedimientoAdministrativo.pdf>.

Segundo Registro de la Propiedad, Quetzaltenango. Manual de Organización y Funciones. Recuperado: 31-05-2019 de <http://www.regxela.org/ManualdeFunciones.pdf>.

Osorio, Daniel. (2015). Causa y objeto Lícito. Recuperado 27-10-2018 de <https://prezi.com/grrx4yzs2jrv/causa-y-objeto-licito/>

Quiroa, Osvaldo. (2017). Contrato colectivo de trabajo. Recuperado: 13-11/2018 de <https://prezi.com/rglmcsddijxw/contrato-colectivo-de-trabajo>.

Red Universitaria por una Guatemala mejor. (2007). Recuperado: 20-11-2019 de [http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL TRABAJO.html](http://www.redusacunoc.tripod.com/DEL_TRABAJO.html).

Cronograma de actividades

TESIS ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TEMPORALES EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTIDÓS (/022) PARA EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES DE NATURALEZA PERMANENTE O CONTINUADA EN EL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD

SEPTIEMBRE	
1ª.Semana: 03 al 07:	Presentación de Planteamiento de Tesis a Lic. Revisor
2ª. Semana: 10 al 14:	Planteamiento de tesis en revisión
3ª. Semana: 17 al 21:	Planteamiento de tesis en revisión
4ª. Semana: 24 al 28:	Entrega revisada del Planteamiento de tesis por Lic. Metodólogo con sugerencias de modificación
5a. Semana: 01 al 05:	Modificaciones realizadas entregadas a revisión nuevamente a Lic. Metodólogo
6ª. Semana: 08 al 12:	Entrega de Dictamen por Lic. Metodólogo
7ª. Semana: 15 al 19:	Definición Variables (Marco Teórico)
8ª. Semana: 22 al 26:	Definición de Variables (Marco Teórico)

9ª. Semana: 29 al 02 Noviembre: Definición de Variables (Marco Teórico)
NOVIEMBRE
10ª. Semana: 05 al 09: Definición de Variables (Marco Teórico)
11ª. Semana: 12 al 16: Definición de Variables (Marco Teórico)
12ª. Semana: 19 al 23: Definición de Variables (Marco Teórico)
13ª. Semana: 26 al 30: Definición de Variables (Marco Teórico)
DICIEMBRE
14ª. Semana: 03 al 07: Definición de Variables (Marco Teórico)
15ª. Semana: 10 al 14: Definición de Variables (Marco Teórico)
16ª. Semana: 17 al 21: Definición de Variables (Marco Teórico)
17ª. Semana: 24 al 28: Definición de Variables (Marco Teórico)
ENERO 2019
18ª. Semana: 02 al 04: Definición de Variables (Marco Teórico)
19ª. Semana: 07 al 11: Definición de Variables (Marco Teórico)
20ª. Semana: 14 al 18: Definición de Variables (Marco Teórico)
21ª. Semana: 21 al 25: Definición de Variables (Marco Teórico)
22ª. Semana: 28 al 31: Definición de Variables (Marco Teórico)
FEBRERO 2019

23ª. Semana: 04 al 08:	Definición de Variables (Marco Teórico)
24ª. Semana: 11 al 15:	Definición de Variables (Marco Teórico)
25ª. Semana: 18 al 22:	Definición de Variables (Marco Teórico)
26ª. Semana: 25 al 28:	Definición de Variables (Marco Teórico)
MARZO 2019	
27ª. Semana: 04 al 08:	Definición de Variables (Marco Teórico)
28ª. Semana: 11 al 15:	Definición de Variables (Marco Teórico)
29ª. Semana: 18 al 22:	Definición de Variables (Marco Teórico)
30ª. Semana: 25 al 29:	Definición de Variables (Marco Teórico)
ABRIL 2019	
31ª. Semana: 01 al 05:	Elaboración de Boletas
32ª. Semana: 08 al 12:	Elaboración de Boletas
33ª. Semana: 15 al 19:	Revisión de Boletas por Lic Metodólogo
34ª. Semana: 22 al 26:	Boletas en revisión
MAYO 2019	
35ª. Semana: 29 al 03:	Entrega de Boletas en revisión con sugerencias de Modificación

36ª. Semana: 06 al 10:	Revisión nuevamente de Boletas con modificaciones incorporadas
37ª. Semana: 13 al 17:	Aplicación de Boletas a trabajadores renglón 022 Segundo Registro Propiedad
38ª. Semana: 20 al 24:	Aplicación de Boletas a trabajadores renglón 022 Segundo Registro Propiedad
39ª. Semana: 27 al 31:	Aplicación de Boletas a trabajadores renglón 022 Segundo Registro Propiedad
JUNIO 2019	
40ª. Semana: 03 al 07:	Aplicación de Boletas a Personal Recursos Humanos, Secretaría General y Departamento Jurídico del Segundo Registro Propiedad
41ª. Semana: 10 al 14:	Tabulación de resultados de trabajo de Campo
42ª. Semana: 17 al 21:	Tabulación de resultados de trabajo de Campo
43ª. Semana: 24 al 28:	Elaboración de Conclusiones
JULIO 2019	
44ª. Semana: 01 al 05:	Elaboración de Recomendaciones
45ª. Semana: 08 al 12:	Elaboración de Referencias
46ª. Semana: 15 al 19:	Entrega de Tesis completa para su revisión a Lic. Metodólogo

47ª. Semana: 22 al 26:	Tesis completa en revisión con Lic. Metodólogo
48ª. Semana: 29 al 02:	Tesis completa en revisión con Lic. Metodólogo
AGOSTO 2019	
49ª. Semana: 05 al 09:	Entrega de tesis completa por Lic. Metodólogo con puntos sugeridos de corrección
50ª. Semana: 12 al 16:	Elaboración de correcciones conforme puntos sugeridos de Lic. Metodólogo
51ª. Semana: 19 al 23:	
52ª. Semana: 26 al 30:	

Presupuesto

✓ Por Asesor de Tesis	Q. 1,000.00
✓ Por Revisor de Tesis	Q. 1,000.00
✓ Costo examen de Tesis	Q. 1,750.00

Recursos materiales:

✓ Una resma de papel bond tamaño carta	Q. 105.00
✓ Fotocopias que se utilizarán	Q. 70.00
✓ Cartuchos de tinta para la impresora	Q. 250.00
✓ Por Gastos de Transporte	Q. 500.00
✓ Imprevistos	<u>Q. 1,000.00</u>

Total **Q. 5,675.00**

ANEXO

RESPONSABLE: VÍCTOR OTONIEL CHAN OROZCO.

Boleta de encuesta dirigida a “TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL RENGLÓN PRESUPUESTARIO CERO VEINTIDOS (022) DEL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD”

Instrucciones: La presente encuesta es de tipo académica, los datos consignados se utilizarán para la recolección de datos de la tesis denominada: “Análisis jurídico de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) para el desempeño de actividades de naturaleza permanente o continuada en el Segundo Registro de la Propiedad”.

Por favor responda cada una de las preguntas que a continuación se le plantean y marque con una X donde corresponda, no necesita identificarse, los datos y resultados se manejarán de manera reservada.

1. ¿Mencione la fecha que inició su relación laboral en el Segundo Registro de la Propiedad, y cuánto tiempo lleva laborando para la Institución?
2. ¿Conoce usted en cuál de estos renglones presupuestarios fue contratado?
 - a) 029
 - b) 022
 - c) 011
3. ¿Según el tiempo que lleva de laborar en la Institución, cuantos contratos ha firmado con el Segundo Registro de la propiedad en el renglón presupuestario cero veintidós (022)?
4. ¿Qué puesto desempeña actualmente en el Segundo Registro de la Propiedad, nominal y funcional?
5. Indique cuál de estos incisos corresponde a su horario y jornada laboral dentro del Registro de la propiedad:
 - a) De lunes a viernes de 8:00 a 17:00 Hrs.
 - b) De lunes a viernes de 8:00 a 17:00 y sábado de 8:00 a 13:00 hrs.
 - c) Tiene libertad para determinar su jornada laboral

6. ¿Recibe una retribución o algún beneficio económico (salario) a cambio del trabajo que desempeña dentro del Segundo Registro de la Propiedad?

SI_____

NO_____

7. ¿El mobiliario y equipo, instrumentos y útiles de oficina que utiliza a diario para realizar el trabajo convenido, son proporcionados por el Segundo Registro de la Propiedad?

SI_____

NO_____

8. ¿Según la naturaleza de las labores que usted realiza, cuenta con la supervisión y dirección de un jefe directo o inmediato?

SI_____

NO_____

RESPONSABLE: VÍCTOR OTONIEL CHAN OROZCO.

Boleta de encuesta dirigida a “PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS, SECRETARÍA GENERAL Y DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL SEGUNDO REGISTRO DE LA PROPIEDAD”

Instrucciones: La presente encuesta es de tipo académica, los datos consignados se utilizarán para la recolección de datos de la tesis denominada: “Análisis jurídico de los contratos por servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022) para el desempeño de actividades de naturaleza permanente o continuada en el Segundo Registro de la Propiedad”.

Por favor responda cada una de las preguntas que a continuación se le plantean y marque con una X donde corresponda, no necesita identificarse, los datos y resultados se manejarán de manera reservada.

1. ¿Podría indicar en que renglón presupuestario son contratados los trabajadores que desempeñan actividades de naturaleza permanente y/o continuada dentro del Segundo Registro de la Propiedad?

2. ¿Los trabajadores contratados en el renglón presupuestario cero veintidós (022) tienen un horario o jornada laboral distinta a los trabajadores que se encuentran desempeñando actividades de naturaleza permanente y/o continuada bajo el renglón presupuestario 011?

SI_____

NO_____

3. ¿Los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022) son supervisados y direccionados por un jefe directo o inmediato?

SI_____

NO_____

4. ¿Una vez contratada una persona en el renglón presupuestario cero veintidós (022) tiene que desempeñar el trabajo de una manera personal o es permitido que ésta en ocasiones sea sustituida o coordine el mismo trabajo con personal ajeno a la institución?

5. ¿Al vencimiento del plazo en los contratos de servicios temporales en el renglón presupuestario cero veintidós (022), finaliza o subsiste la causa que les da origen a dichos contratos?
6. Considera usted que el Segundo Registro de la Propiedad podría incurrir en simulación de Contrato o fraude de ley, al suscribir contratos de servicios temporales bajo el Renglón presupuestario cero veintidós 022, con trabajadores que están desempeñando actividades de naturaleza permanente o continuada?

SI_____

NO_____

Por qué?

7. ¿Cree usted que se ha hecho buen uso de las contrataciones de personal bajo el renglón presupuestario cero veintidós (022)?

SI_____

NO_____

Por qué?

8. ¿Tiene usted conocimiento si el Segundo Registro de la Propiedad ha sido objeto de demandas Judiciales específicamente en el Juzgado de Trabajo, por casos de simulación de Contrato?

SI_____

NO_____

9. ¿Podría proporcionar una breve interpretación del siguiente artículo del Código de trabajo?

Contrato por tiempo indefinido: Regla general “ARTICULO 26. 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 actividades sean de naturaleza Permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

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