

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ingeniería



Excelencia que trasciende

DELVALLE
GRUPO EDUCATIVO

Aspectos legales en Obras Civiles

Trabajo de graduación
presentado por Pablo René Champet Palacios
para optar al grado académico de
Licenciado en Ingeniería Civil

Guatemala
2012

Aspectos legales en Obras Civiles

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ingeniería



Excelencia que trasciende

DELVALLE
GRUPO EDUCATIVO

Aspectos legales en Obras Civiles

Trabajo de graduación
presentado por Pablo René Champet Palacios
para optar al grado académico de
Licenciado en Ingeniería Civil


Guatemala
2012

Vo.Bo.

(f) 
(Arq. Juan Pablo Blas Arias)

Tribunal examinador

(f) 
(Ing. Roberto Godo Levensen)

(f) 
(Arq. Juan Pablo Blas Arias)

(f) 
(Lic. Lesther Castellanos Rodas)

LESTHER CASTELLANOS RODAS
ABOGADO Y NO. ARIQ
LESTHER CASTELLANOS RODAS
ABOGADO Y NO. ARIQ

Fecha de aprobación: Guatemala, 7 de agosto de 2012

ÍNDICE

Listado de tablas.....	ix
Resumen.....	x
I. Introducción.....	1
II. Hipótesis.....	2
III. Justificación.....	3
IV. Objetivos.....	4
A. General.....	4
B. Específicos.....	4
V. Metodología.....	5
VI. Introducción al derecho.....	6
A. Derecho.....	6
1. Ámbito material de validez.....	7
2. Ámbito temporal de validez.....	9
3. Ámbito espacial de validez.....	9
4. Ámbito personal de validez.....	10
B. Las normas.....	10
1. Las normas de conducta.....	10
2. Las normas jurídicas.....	13

VII. Derecho laboral.....	14
A. Disposiciones generales.....	14
B. Contratos.....	15
C. Reglamento interno del trabajo.....	17
D. Obligaciones de los patronos.....	19
E. Obligaciones de los trabajadores.....	20
F. Remuneración.....	22
1. Salario mínimo.....	23
G. Prestaciones laborales.....	23
1. El séptimo día.....	23
2. El tiempo extraordinario.....	24
3. Indemnización.....	25
4. Vacaciones.....	26
5. Aguinaldo.....	27
6. Bono catorce.....	27
H. Jornadas de trabajo y descansos.....	27
VIII. Contrataciones en el sector privado.....	29
A. Contratos.....	29
B. Contrato de obra o de empresa.....	29
1. Elementos.....	30
2. Características.....	31

3. Efectos Jurídicos.....	31
4. Extinción.....	36
C. Contratos de servicios profesionales.....	36
1. Elementos.....	36
2. Características.....	38
3. Efectos Jurídicos.....	39
4. Extinción.....	40
5. Del delito de calidad.....	40
IX. Ejercicio profesional.....	42
A. Modalidades del ejercicio profesional.....	42
1. En relación de dependencia.....	42
2. Profesional independiente.....	43
3. Empresario.....	43
4. Régimen de contribución.....	44
B. Código de Ética.....	45
C. Arancel de honorarios profesionales.....	46
1. Por consulta.....	46
2. Por servicios de pre inversión, inversión y supervisión de proyectos.....	47
3. Por concepto de servicios profesionales permanentes.....	47
4. Porcentaje y cobro por trabajos típicos de Ingeniería.....	48

D. Timbre de Ingeniería.....	48
X. Conclusiones.....	51
XI. Recomendaciones.....	52
XII. Bibliografía.....	53
XIII. Glosario.....	55
XIV. Anexo.....	58
A. Contrataciones en el sector público.....	58
1. Contrato administrativo.....	58
2. La Licitación Pública.....	60
3. Proceso de Licitación.....	62
B. Cálculo de prestaciones.....	69

LISTADO DE TABLAS

Tabla No. 1: Consulta por hora.....	46
Tabla No. 2: Consulta por día.....	47
Tabla No. 3 Consulta por mes.....	47
Tabla No. 4: Honorarios mínimos por servicios de pre inversión y supervisión de proyectos.....	47

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de graduación es brindar al lector nociones generales de las normas y leyes que tutelan al ejercicio profesional.

La mayoría de ingenieros o estudiantes de ingeniería desconocen la legislación relacionada a la profesión. El ámbito del Derecho es bastante extenso, sin embargo, el presente trabajo está orientado a las normas básicas que rigen el ejercicio de la Ingeniería en particular.

Entre los temas tratados podremos encontrar la legislación laboral, es importante conocer dicha normativa ya que como profesionales activos podremos ejercer como patronos o como trabajadores, en cualquier situación debemos conocer nuestros derechos y obligaciones. También se toca el tema de las contrataciones, tanto en el ámbito público como en el privado, es importante conocer las características de cada contratación ya que existen grandes diferencias entre ellas. Finalmente se presenta el ejercicio profesional, conociendo temas importantes como las modalidades en que se puede ejercer la profesión, el código de ética y los honorarios profesionales.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de graduación se llevo a cabo por medio de investigación bibliográfica principalmente leyes, códigos y libros relacionados con la Ingeniería Civil. El énfasis del trabajo es brindar al lector conocimientos básicos de derecho y de las normas que rigen el ejercicio profesional.

Así mismo, se tocan temas como las contrataciones públicas y privadas, es muy importante conocer las características de cada una de ellas ya que la mayoría de veces el Ingeniero Civil se desenvuelve como profesional independiente o como propietario de empresa, en cualquiera de los casos, el profesional debe conocer y asumir las obligaciones que conlleva celebrar un contrato y al mismo tiempo saber y exigir sus derechos.

También se analiza la legislación laboral ya que durante el ejercicio profesional podemos estar de ambos lados, es decir, podemos ser patronos o empleados, sin importar cuál sea la situación debemos saber desempeñarnos de la mejor manera, y para lograrlo se debe conocer la ley laboral. Por ejemplo como patronos debemos saber correctamente como cancelar el salario de nuestros trabajadores, conocer el cálculo de prestaciones y bonificaciones; por otro lado como trabajadores debemos conocer y exigir nuestros derechos como vacaciones, pago de horas extra, etc. Asimismo debemos conocer y cumplir con nuestras obligaciones.

Para un correcto desempeño profesional, finalmente, se dan a conocer las modalidades en las que un Ingeniero Civil puede ejercer, como trabajador, profesional independiente o propietario de su propia empresa. Se toca el código de ética, ya que no solo como profesionales, sino como personas que vivimos en sociedad debemos mantener un comportamiento adecuado, siempre, en cualquier aspecto de la vida.

II. HIPÓTESIS

¿De qué manera contribuye al ejercicio profesional, de la Ingeniería Civil, el conocimiento de la legislación y leyes, relacionadas a la profesión; y de qué manera afecta al ejercicio profesional el poco o nulo conocimiento de la legislación o leyes?

III. JUSTIFICACIÓN

Todo profesional, no importando qué actividad ejerza, tiene la obligación de tener una cultura jurídica. El marco jurídico es el referencial para que una sociedad civil se desarrolle, sea ordenada y disciplinada. Es por esto que un Ingeniero Civil debe esforzarse en conocer este marco, ya que en la actualidad no basta la parte mecánica o técnica para desarrollarse en un trabajo o desarrollar una empresa. Si no se tiene el conocimiento adecuado es necesario hacer consultas a expertos lo cual incrementa el costo de cualquier actividad que se desee desarrollar, es por esto que se tiene la obligación de conocer el tema.

Es importante conocer nuestros derechos, derechos personales, derechos muebles e inmuebles, la remuneración del trabajo profesional, es decir honorarios profesionales. Así como estar sabidos de la protección legal de ejercicio profesional, conocer que es un delito la erogación de título o el ejercicio sin esté.

Igualmente es elemental conocer nuestras obligaciones como profesionales y las fuentes de estas obligaciones como los son los contratos, saber que existen diferencias entre contrataciones públicas y privadas. Y finalmente estar consientes que existen sanciones si uno no cumple con las obligaciones profesionales.

El Ingeniero Civil debe ser un profesional interdisciplinario y no depender de otros profesionales para ejercer, esto puede significar grandes ahorros de tiempo y dinero, ya que, no tendrá que apoyarse con consultorías profesionales.

IV. OBJETIVOS

A. GENERAL

Capacitar al lector en la comprensión, conocimiento y aplicación de la legislación, desarrollando de esta forma un adecuado manejo de las leyes según la actividad que se desempeña, y creando así una formación orientada al aspecto social de la profesión, acentuando la actitud ética en el desarrollo de su actividad y destacar su participación en el crecimiento del país.

B. ESPECÍFICOS

- Que el lector comprenda la importancia del Derecho conozca las normas jurídicas de aplicación corriente en el ejercicio de la profesión de Ingeniero Civil, como profesional libre, empresario o empleado.
- Crear un criterio jurídico para que, el interesado, no se confunda y tome una mala decisión, y que al mismo tiempo esté reflexione sobre los efectos jurídicos de todos sus actos.
- Incentivar la consulta de una norma legal, para que de esta forma se facilite la comprensión de las mismas y se familiaricen con la terminología.

V. METODOLOGÍA

Para desarrollar el trabajo de graduación se utilizará la siguiente metodología: investigación bibliográfica, recopilación de información por medio de las leyes vigentes del país, como por ejemplo el Código Civil, por otro lado se utilizarán libros, periódicos, revistas e Internet.

Una vez recopilada toda la información pasará por un proceso de filtración, tomando lo más importante y desechando lo innecesario, una vez filtrada la información se analizará para empezar a desarrollar el trabajo escrito.

Básicamente lo que se busca es tomar las leyes y normas relacionadas a la Ingeniería Civil, hacer un inventario de las mismas y presentarlas en un lenguaje sencillo, práctico y fácil de entender para cualquier Ingeniero Civil o estudiante de Ingeniería.

Se iniciará la redacción del trabajo de graduación dando una pequeña introducción al Derecho, aquí se definirán temas como las normas jurídicas, derecho público y derecho privado, es necesario presentar esta introducción para que el lector se familiarice con los términos.

Se continuará con la investigación del Código de Trabajo, de esta forma el lector podrá conocer sus derecho y obligación como patrono o como empleado, se tocaran temas de contrataciones con el estado y con entes privados ya que los dos tipos de contrataciones son muy diferentes.

Finalmente se tocará el tema de los honorarios profesionales y el código de ética que todo Ingeniero, sin importar la especialidad, deben conocer y aplicarlo, tanto en la vida profesional como personal.

VI. INTRODUCCIÓN AL DERECHO

A. DERECHO

Los romanos, que fueron los grandes creadores del Derecho en la antigüedad, llamaban *ius* a lo que consideraban “lícito”, tal como era declarado en las leyes. Lo contrario a *ius* era injuria, lo ilícito, lo que causaba un daño a otro.

La expresión “Derecho romano” designa el ordenamiento jurídico que rigió a los ciudadanos de Roma y, con posterioridad, de aquellos instalados en distintos sectores de su Imperio. Dicha expresión hace referencia fundamentalmente al derecho privado, lo cierto es que otros aspectos, tales como el derecho penal, el público, el administrativo, caben dentro de la denominación.

A partir del siglo IV de la era cristiana empezó a usarse en Europa la palabra *directum*, que significa lo que es recto, lo que no se desvía de un lado a otro, para indicar el conjunto de normas religiosas que orientan la conducta humana por el camino recto. Este significado se extendió posteriormente a todas las normas que se imponían a la conducta de los hombres y que aspiraban a dirigirla en sentido justo. De esa palabra provienen todas las que en los idiomas occidentales designan lo que hoy entendemos por derecho.

«El Derecho se presenta como un conjunto de normas elaboradas por los hombres, bajo el estímulo de determinadas necesidades sentidas en su vida social, y con el propósito de satisfacer esas necesidades en su existencia colectiva, de acuerdo a unos específicos valores (justicia, dignidad de la persona humana, autonomía, libertades individuales, igualdad, bienestar social, seguridad, etc.)» (Recaséns, 1970: 40)

Existen diferentes modos de ordenar y agrupar las normas de Derecho. Tradicionalmente se han escogido cuatro ámbitos para la clasificación de las normas jurídicas, siendo ellos:

- Material
- Temporal
- Espacial
- Personal

1. Ámbito material de validez. El ámbito material de validez de las normas jurídicas se refiere a la materia reguladora por las mismas, es decir, al contenido de las relaciones sociales que ellas tratan de ordenar.

La más importante distinción en las relaciones sociales aparece cuando el Estado actúa en su calidad de tal como uno de los sujetos que intervienen en ellas. Estas relaciones difieren de aquellas que se entablan entre particulares, o entre estos y el Estado en una actividad propia de los participantes como por ejemplo, celebrar un contrato.

Por lo tanto, atendiendo al ámbito material de validez de las normas se consideran de Derecho Público todas aquellas en las que aparece el Estado como institución pública; y Derecho Privado aquellas que regulan relaciones de los particulares entre sí o con el Estado, pero este actuando de la misma forma en que actúan los participantes.

Además existe un tercer grupo ya que hay diferentes relaciones sociales, que por su especial naturaleza, ya no encajan ni en el Derecho Público ni en el Derecho Privado. A este grupo aparte se le a denominado Derecho Social o Derecho Intermedio.

Podemos indicar las siguientes ramas del Derecho como pertenecientes al Derecho Público:

- Derecho Constitucional: rama más importante del Derecho Público, se refiere a la estructura jurídica fundamental de Estado y a las relaciones de éste con los individuos.
- Derecho Administrativo: regula la organización y funcionamiento del Organismo Ejecutivo en forma detallada.
- Derecho Penal: rama del Derecho que tipifica los delitos e impone las penas.
- Derecho Procesal: regula en detalle lo relativo a la organización y funcionamiento del Organismo Judicial.
- Derecho Internacional Público: rama del Derecho que regula las relaciones entre diferentes Estados, así como lo relativo a organizaciones internacionales.
- Derecho Fiscal o Tributario: regula todo lo referente a la actividad financiera del Estado.

Como ramas específicas del Derecho Privado se señalan:

- Derecho Civil: rama más importante del Derecho Privado, regula las relaciones entre los particulares o entre los particulares y el Estado, cuando éste actúa en relaciones de coordinación. Lo característico del Derecho Civil es ser general o común, es decir regula los derechos de todas las personas.
- Derecho Mercantil: regula las relaciones entre los individuos, considerándolos exclusivamente desde el punto de vista de sus actividades comerciales.
- Derecho Internacional Privado: señala la legislación del país que será aplicable para resolver aquellos problemas que se susciten entre individuos cuando intervenga un elemento internacional.

Dentro de las ramas jurídicas catalogadas como Derecho Social se presentan las siguientes:

- Derecho Laboral: regula relaciones entre patronos y trabajadores originadas por la prestación de servicios.
- Derecho de la Seguridad Social: su objetivo es normar jurídicamente la prevención de acontecimientos o situaciones que pudieran en un futuro imposibilitar para trabajar a los individuos.
- Derecho Agrario: regula los intereses y actividades que tienen como base la explotación de la tierra mediante la agricultura, ganadería, forestación, etc.
- Derecho Intelectual: protege y regula las creaciones de la mente o del espíritu.

2. Ámbito temporal de validez. Se refiere al tiempo de duración de una norma jurídica, cuya validez principia en un momento y termina en otro. Al clasificar las normas jurídicas desde su ámbito temporal, se hace partiendo de la duración de su validez formal y se puede distinguir:

- Validez temporal determinada: cuando una ley indica, desde el momento de su publicación, el tiempo durante el cual será aplicable.
- Validez temporal indeterminada: cuando no se ha fijado el término de duración de un precepto, este dejara de aplicarse cuando la norma jurídica es derogada por otra posterior.

El cambio de las circunstancias y de las necesidades colectivas obliga a la transformación del Derecho; la misma evolución provoca el cambio de unas normas por otras.

3. Ámbito espacial de validez. El ámbito espacial de validez se refiere al espacio geográfico en que se aplicarán las normas jurídicas; es decir, a la porción de territorio en que un precepto es aplicable. Se puede distinguir los siguientes ámbitos espaciales de validez:

- Normas Internacionales: son las normas que rigen en todo el mundo por haber sido aceptadas por todas las naciones.

- Normas Plurinacionales: cuando varias naciones se comprometen a acatar determinadas normas.
- Normas Nacionales: son aquellas que se aplican en todo el territorio Nacional.

4. Ámbito personal de validez. Dentro de este apartado se encuadran las normas jurídicas atendiendo a las personas que deben observar u omitir determinadas conductas. No todos los preceptos jurídicos son validos para todas las personas; por lo que atendiendo a este ámbito las normas de Derecho pueden ser:

- Generales: que aplican a todas las personas.
- Genéricas: validas para un grupo extenso (genero) de personas.
- Especifico: para un grupo reducido o limitado (especie) de personas.
- Individualizadas: aplicables solo a individuos determinados.

B. LAS NORMAS

La norma es un mandato de carácter general, abstracto e impersonal. No es dictada para alguien en especial ni tomando en cuenta una situación específica. Todo lo contrario, la norma implica un mandato dictado en forma abstracta para ser aplicado al individuo que pudiera, en un momento determinado, colocarse en la situación previa por ella. En el aspecto físico o natural no se debe hablar de normas, sin leyes.

1. Las normas de conducta. Sabemos que la conducta del ser humano está sujeta a una serie de normas o reglas que le indican la corrección o incorrección de su actuar. En la antigüedad el relajamiento e incluso la pérdida del sentimiento religioso, que era suficiente para orientar la conducta, sumado a la complejidad de la vida en sociedad, estos factores fueron suficientes para originar la necesidad de ir creando normas cuyo cumplimiento se fue imponiendo en forma obligatoria y coactiva.

La religión y la moral continúan inspirando las normas de Derecho, continúan guiándolo e imponiéndole sus principios; pero el desarrollo de las civilizaciones fue separándolos cada vez más, llegando al concepto de que el Derecho es un producto puro y exclusivo de la vida en sociedad, ignorando deliberadamente el fundamento moral y religioso que debe inspirar al orden jurídico.

Finalmente podemos concluir que la conducta del ser humano se encuentra regulada por diferentes órdenes normativos (moral, religión, Derecho), todos pertenecientes al reino del “deber ser”, es decir, al campo de la normatividad. Entre esos diferentes ordenes normativos encontramos algunas características que les son comunes y otras que los diferencian entre sí.

a. Características de las normas de conducta. Las normas del trato social enjuician y regulan el comportamiento humano desde el punto de vista de las repercusiones que tenga éste sobre otras personas; valoran la conducta humana en cuanto al valor que ésta pueda tener para otro u otros individuos al regular modos colectivos de comportamiento.

La moral y religión tienden fundamentalmente a obtener el bien individual; el Derecho y los usos sociales aspiran a conseguir el bien común, el bien de la sociedad.

1) Bilateralidad y unilateralidad. Una norma es bilateral cuando al mismo tiempo que impone deberes a uno o a varios sujetos, concede facultades a otro u otros. Existe una correlatividad entre deberes y facultades, no existirá un deber que no traiga aparejada una facultad, la cual, implica la posibilidad de que un sujeto exija de otro el cumplimiento de la obligación contenida en la norma.

La unilateralidad, por su parte, supone que a los deberes impuestos por la norma de conducta, no corresponde facultades correlativas para otros sujetos. Es decir, que la unilateralidad se caracteriza por la simple imposición de deberes.

2) Exterioridad e interioridad. Un sistema normativo tendrá la característica de exterioridad cuando se tome en cuenta únicamente el hecho que la conducta externa se adecue al deber establecido por la norma, prescindiendo de cualquier intención que pudiera haber tenido el obligado.

Cuando se requiere que el acto se realice no solo conforme al deber sino por el deber mismo; cuando lo que se valora es la intención, la intimidad del acto, se tratara de un sistema normativo que presenta la característica de interioridad.

Las normas jurídicas y las reglas del trato social con exteriores, pues para cumplir con ellas no se toma en consideración la intencionalidad del sujeto obligado, basta con que su actuación externa se adecue a lo preceptuado por la norma. Por ejemplo: al pagar un impuesto, cumplo con la norma jurídica, aunque internamente este en total desacuerdo con el pago.

3) Coercibilidad de incoercibilidad. Un sistema de normas será coercible cuando exista la posibilidad de poder exigir el cumplimiento forzado del deber estatuido en la norma. Debe existir la posibilidad que pueda ser impuesto por una fuerza externa en caso que no sea voluntariamente acatado. Si el cumplimiento de las normas no puede ser forzado, estaremos ante un sistema normativo incoercible. El cumplimiento de las obligaciones jurídicas no puede depender de la voluntad del obligado, esto significa que el sujeto facultado por la norma podrá solicitar la intervención del Estado en este sentido.

4) Autonomía y heteronimia. Un precepto o norma es autónomo cuando el sujeto que debe cumplirlo lo reconoce voluntariamente como valido. Implica la existencia de “autolegislación, reconocimiento espontaneo de un imperativo creado por la propia conciencia” (García Máynez, 1960:22). No se trata de un norma creada por el obligado, sino de una norma que vale incondicionalmente para él, la obedezca o no.

Heteronomía, por el contrario, implica que la norma de conducta es creada por un sujeto distinto del destinatario de la misma. Estamos frente a un querer ajeno al que debemos someternos.

2. Las normas jurídicas. Las normas jurídicas siempre se van a referir a la conducta humana en relaciones de convivencia. Si se toma un precepto cualquiera, se podrá observar, que mediante el uso de palabras, se está expresando un pensamiento referente a una norma de conducta. Esto significa que en toda norma se encontrara siempre un concepto, es decir, un pensamiento.

a. Características de las normas jurídicas. Se señalan como sus principales características: imperatividad, bilateralidad, generalidad, abstracción, coercibilidad y sanción.

1) Imperatividad. Esta característica es inherente a la naturaleza de la norma jurídica, pues ella siempre implica la existencia de un orden, de una forma de comportamiento positivo, negativo o permisivo. La norma jurídica no sugiere ni aconseja sino ordena que se haga o no se haga algo.

2) Bilateralidad. Como previamente se analizó, la norma jurídica no regula conductas de individuos aisladamente considerados. Rige actos humanos sociales y establece deberes y obligaciones correlativos de derecho o facultad. Las normas jurídicas son impero-atributivas, imponen deberes a alguien y correlativamente conceden facultad a otros.

3) Generalidad. La norma jurídica no regula casos específicamente determinados, sino todos aquellos que puedan encuadrar en la hipótesis prevista en ella.

4) Abstracción. La norma jurídica no prevé casos concretos sino situaciones-tipo.

5) Coercibilidad. Cuando el obligado no acata voluntariamente lo estipulado por la norma, ésta podrá ser impuesta en forma forzada por el poder público mediante el uso de la fuerza estatal.

6) La sanción. Es la consecuencia jurídica prevista para el infractor de la norma. Es la reacción del ordenamiento jurídico contra aquellos que no han ajustado su conducta a los mandatos de la misma.

VII. DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral se encarga de regular las relaciones entre patronos y trabajadores originadas por la prestación de servicios. En Guatemala se ubica dentro del Derecho Público. Se divide en Derecho Individual del Trabajo, que regula relaciones obrero-patronales de tipo jurídico-individual y Derecho Colectivo del Trabajo, cuyo objeto es normar aquellas relaciones jurídicas originales entre patronos y trabajadores por motivos económico-sociales de tipo colectivo (la huelga y el paro, por ejemplo).

A. DISPOSICIONES GENERALES

El Código de trabajo guatemalteco se define, en su primer artículo, como el regulador de derechos y obligaciones de patronos y trabajadores.

El Código de Trabajo define Patrono como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Asimismo define Trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Solo mediante resoluciones de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo. Asimismo es libre el ejercicio del

comercio en las zonas de trabajo y no puede cobrarse suma alguna por tal ejercicio. Quedan a salvo los impuestos, tasas y arbitrios establecidos legalmente.

B. CONTRATOS

Un contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligado a presentar 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.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo.

El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.
- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado de trabajo, o sea la

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

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A labores agrícolas o ganaderas.
- Al servicio domestico.
- A los trabajadores temporales que no excedan de sesenta días
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares; uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o renovación.

En el artículo No. 29 del Código de Trabajo se especifican los datos que debe contener un contrato escrito:

- Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- Fecha de la iniciación de la relación de trabajo.

- Indicación de los servicios que el trabajador está obligado a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.
- Lugar o los lugares donde deben prestar los servicios o ejecutarse la obra.
- Designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- Tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- Salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, de herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.
- Demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- Lugar y la fecha de celebración del contrato.
- Firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, el número de sus cédulas de vecindad.

C. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con la leyes, reglamento, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que

obligadamente se deben sujetar el y sus trabajadores con motivos de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Todo patrón que ocupa en sus empresas permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo. Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe colocarse en dos lugares visibles o debe ser entregado impreso a los trabajadores.

El artículo No. 60 del Código de Trabajo nos enseña cómo hacer un reglamento interno de trabajo y sugiere el siguiente contenido: debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para el buen desarrollo de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además debe contener:

- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada laboral.
- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.
- El lugar, día y hora de pago.
- Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.
- La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general.
- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta,

presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiere la índole del trabajo.

D. OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

El artículo No. 61 del Código de trabajo nos enlista las obligaciones que tienen los patronos con sus trabajadores.

Es de suma importancia guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia. Asimismo el patrono está obligado a proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador.

El patrono debe procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten, también le corresponde mantener en los establecimientos donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos.

Finalmente se debe conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
- Cuando contrae matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo, dos días.
- Para responder a citaciones jurídicas por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

Por otro lado el artículo No. 62 del Código de Trabajo nos enlista ciertas prohibiciones que tiene el patrono, entre estas:

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal.
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

E. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De igual forma, que los patronos, los trabajadores también tienen obligaciones y estas están enlistadas en el artículo No. 63 del Código de Trabajo.

Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetas en todo lo concerniente al trabajo, asimismo ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Es importante que los trabajadores restituyan al patrono los materiales no usados y conserven en buen estado los instrumentos y útiles que se les facilitan

para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

Los trabajadores deben observar buenas costumbres durante el trabajo, así como prestar los auxilios necesarios e caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad contagiosa o incurable.

Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta mas fidelidad cuando más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeñe; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares de trabajo.

Las prohibiciones que tienen los trabajadores las podemos encontrar en el artículo No. 64 del Código de Trabajo. Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución.
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes.
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

F. REMUNERACIÓN

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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- Por unidad de tiempo, es decir por mes, quincena, semana, día u hora.
- Por unidad de obra, es decir por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

En ninguno de los casos el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo. Asimismo patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales.

1. Salario Mínimo. El artículo No. 2, del Acuerdo Gubernativo No. 520-2011, establece: «Para las actividades no agrícolas se fija el salario mínimo de sesenta y ocho quetzales (Q68.00) diarios. Equivalentes a ocho quetzales con cincuenta centavos de quetzal (Q8.50) por hora en jornada ordinaria diurna de trabajo o lo proporcional a la jornada mixta o nocturna, a partir del uno de enero del año dos mil doce».

G.PRESTACIONES LABORALES

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal.

1. El séptimo día. Después de haber laborado determinada cantidad de días se debe pagar los días que no se laboran; ello como medida de protección del trabajador y como consecuencia directa de la prestación del trabajo realizado.

El término del séptimo día se acuñó en referencia a seis días de trabajo y un séptimo día de descanso. El Código de Trabajo establece: «Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo. La semana se computara de cinco a seis días según acostumbre la empresa o centro de trabajo».

Es importante notar que el séptimo día no es únicamente una liberación semanal de la obligación laboral, sino que el mismo también debe complementarse con la obligación del patrono de la cancelación de dicho día como si el mismo hubiera sido laborado. Dicho pago presenta las siguientes variantes:

a. Pago por mes. Pago por mes es aquel que consiste en la cantidad mensual regular, en donde ya se incluyen de manera implícita los distintos pagos del séptimo día.

b. Pago por hora o por día. En dicho pago debe fijarse lo que ganó en cada día el trabajador en la semana inmediata anterior, posteriormente sumar los seis días y obtener el promedio diario, el cual es aplicado como una remuneración del séptimo día. En este caso, la relación existente del séptimo día con los cinco o seis días que precede es más directa, y por esto cualquier inasistencia es bastante significativa, originando que por no trabajar los seis días no se tendrá derecho al séptimo día.

c. Por unidad de obra. En dicha modalidad, el pago del séptimo día debe ser calculado mediante la realización del promedio del ingreso que corresponde a los cinco o seis días previos. Dicho ingreso va a depender de manera directa de la productividad que tenga el trabajador.

2. El tiempo extraordinario. Cuando se celebra un contrato laboral, se establece un periodo de tiempo ya sea diario o semanal, durante el cual, el trabajador debe encontrarse al servicio del patrono para la ejecución de los distintos servicios que hayan sido pactados entre ambos. Dicho tiempo acordado entre las partes se considera como ordinario, legal o normal.

El tiempo no comprendido en la jornada de trabajo le pertenece y corresponde al trabajador. El tiempo de carácter extraordinario es aquel donde el empleado trabaja fuera de las jornadas de trabajo previamente establecidas, y en las cuales se encuentra a disposición total del patrono debido a diversas circunstancias no previstas.

El Código de Trabajo, en su artículo 121, establece: «El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda el límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes. No se consideran horas extras las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a el cometidos durante

la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falla de actividad durante la jornada, siempre que esto último sea imputable».

Las horas extraordinarias se dividen en dos, tomando como base los distintos límites diarios y semanales establecidos legalmente, así como también los descansos semanales y asuetos existentes siendo los siguientes:

a. Al exceder la jornada diaria o semanal de trabajo.

Siendo la jornada diaria de ocho horas al día y la jornada semanal de cuarenta y ocho horas.

b. Al trabajar un día de descanso semanal o de

asuetos. En todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales por su naturaleza se debe trabajar en días feriados, festivos, asuetos o bien en periodos que sean corridos.

3. Indemnización. Conocida en lenguaje coloquial como “tiempo”.

La indemnización es el rubro de mayor importancia de cualquier liquidación laboral que se lleve a cabo. El artículo 82, del Código de Trabajo, establece:

«Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta a la fecha que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea».

Esta prestación se justifica en el principio de resarcimiento general, en el cual se indica que todo daño debe ser indemnizado. En materia laboral, dicho daño es generado al trabajador por cesarlo injustificadamente de su actividad productiva.

Elementos para determinar la indemnización. Los elementos necesarios y fundamentales para la debida determinación de la indemnización son:

a. Salario promedio. Es aquel salario que sirve de base fundamental para el adecuado cálculo de la indemnización, y el cual abarca los últimos seis meses de actividades llevadas a cabo, y comprende: el salario regular, aguinaldo, el bono catorce, las horas extraordinarias y todo beneficio que sea cuantificable y que haya sido proporcionado al trabajador.

b. Tiempo de trabajo. Cuando se tiene establecida claramente la fecha en la cual se comenzó con la relación laboral, entonces el tiempo que se ha trabajado debe de ser desglosado en años, mese o bien en días. Por cada año que se ha trabajado, entonces es correspondiente un salario promedio, y por cada mes que se haya trabajado corresponde una doceava parte del sueldo promedio y por cada día de trabajo es correspondiente el trescientos sesenta y cinco por ciento del sueldo promedio.

4. Vacaciones. Las vacaciones pueden definirse como el tiempo de descanso temporal de una determinada actividad que es llevada a cabo de manera habitual, y de manera principal del trabajo que es remunerado. El trabajador no es una persona que viva únicamente para trabajar y además la rutina puede llegar a ocasionar trastornos psicológicos en el ser humano, por lo que es necesario que el mismo cuente con un periodo de descanso, es decir, que goce de vacaciones.

El Código de Trabajo establece que el mínimo de vacaciones en el país es de quince días, este establece claramente un mínimo de días correspondientes a las vacaciones, pero no determina un máximo de las mismas, debido a que se deja a discreción del patrono.

Para que el trabajador tenga derecho de gozar vacaciones, no es necesario que éste haya laborado un año, debe tener un mínimo de 150 días trabajados. Las vacaciones deben ser disfrutadas, esto significa que se debe dejar de trabajar y las mismas no se deben compensar con dinero en efectivo. Pero cuando la relación laboral concluye, las vacaciones no gozadas deben ser pagadas.

5. Aguinaldo. También denominado decimo tercer salario o sueldo anual complementario. El mismo, es aquel pago que forma parte del salario que el patrono se encuentra en la obligación de otorgar al trabajador a cambio de la labor que realiza, y que debe hacerse efectivo al finalizar el año. El monto de este es equivalente al salario de un mes, y deberá hacerse efectivo el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente, también puede realizarse un solo pago en el mes de diciembre.

6. Bono Catorce. Su nombre oficial es bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. Decreto 42-92.

El artículo 1, del Decreto 42-92, establece: «Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador».

El pago del bono catorce se tiene que hacer durante la primera quincena del mes de julio de cada año, ya que es una prestación anual y al final de cada ciclo del año se debe pagar, si por cualquier motivo no se cumple efectivamente con la totalidad del ciclo anual respectivo, debe pagarse la parte proporcional correspondiente.

H. JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Para comprender de una mejor manera las jornadas de trabajo se presentan a continuación ciertas definiciones:

- Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

- Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.
- Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Los trabajadores que hayan pactado una jornada ordinaria continua tienen derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de dicha jornada, este tiempo debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares:

- El 1ero de enero.
- El jueves, viernes y sábado santos.
- El 1ero de mayo.
- El 30 de junio.
- El 15 de septiembre.
- El 20 de octubre.
- El 1ero de noviembre.
- El 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas.
- El 25 de diciembre
- El 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas.

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de descanso semanal.

VIII. CONTRATACIONES EN EL SECTOR PRIVADO

A. CONTRATOS

Para que exista contrato es indispensable que dos o más personas acuerden, de manera absolutamente libre, consiente y plena, dar, hacer o no hacer algo lícito y posible que, por su naturaleza estrictamente patrimonial, es decir, valuable económicamente, permite su enajenación o su transmisión definitiva o temporal. La validez de lo acordado depende de que quienes consintieron tuvieren en ese momento capacidad suficiente para hacerlo y, además, que lo hayan efectuado con las formalidades pertinentes exigidas por la ley.

B. CONTRATO DE OBRA O DE EMPRESA

El contrato de obra o empresa es el acuerdo de voluntades por medio del cual una parte, llamada contratista, empresario o artífice, se obliga a obtener un resultado determinado, que puede consistir en realizar, construir o ejecutar una obra mueble o inmueble, de conformidad con las especificaciones convenidas o, en su defecto, acostumbradas, y entregarlo a satisfacción de la otra parte, denominada propietario, capitalista o comitente, quien pagará a cambio un precio cierto.

El artículo 2000, del código civil establece que: «Por el contrato de obra o empresa, el contratista se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona, mediante un precio que ésta se obliga a pagar».

1. Elementos

a. Elemento personal o subjetivo. Lo constituyen el propietario, capitalista o comitente, y el contratista, empresario o artífice.

1) El propietario: persona que encarga a otra la realización, construcción o ejecución de una obra. Ha de ser persona capaz.

2) El contratista o empresario: persona que se obliga a realizar, construir o ejecutar la obra a cambio de un precio. Además de ser persona capaz, debe tener los conocimientos, destrezas y habilidades idóneas para la realización satisfactoria de la obra.

b. Elemento real u objetivo. El objeto del contrato es una obra que puede ser mueble (por ejemplo, la construcción de mobiliario para equipar una casa, la confección de un traje, la elaboración de una escultura o una pintura); o inmueble (por ejemplo, la construcción de un edificio, de una piscina), o la obtención de un determinado resultado como consecuencia de un servicio que un contratante preste a otro (por ejemplo, que determinada mercadería que uno entrega al otro para que la transporte y llegue a salvo y puntual a su destino).

El objetivo puede ser algo material, como los casos anteriores, pero también puede ser algo de naturaleza intelectual. Por ejemplo, el diseño y juego de planos de un edificio.

También forma parte del objetivo, el precio a cambio del cual se ejecuta la obra. Aunque para su fijación es inevitable y útil tomar en cuenta los medios empleados y el tiempo destinado a la ejecución, es la importancia, complejidad o especialidad que demande la obra lo que verdaderamente determinara el monto del precio.

c. Elemento formal. No es obligación celebrar el contrato de obra o empresa en ninguna forma específica. Queda por consiguiente a voluntad

de las partes decidir qué forma prefieren, de acuerdo con las normas generales de la contratación.

2. Características

a. Principal. El contrato de obra o empresa tiene sustancia y entidad propia.

b. Consensual. Se constituye por el solo acuerdo de voluntades. La entrega de la obra corresponde a la etapa de cumplimiento o ejecución del contrato, no a la de celebración o perfeccionamiento.

c. Bilateral. Hay obligaciones y derechos tanto para el propietario como para el contratista o empresario.

d. Oneroso. Las dos partes tienen provechos y ambas sufren gravámenes o detrimentos económicos; y como desde el inicio saben el monto de sus ganancias y el de sus pérdidas y, además, nada queda sujeto a la suerte o a sucesos inciertos, el contrato de obra o empresa es de carácter oneroso conmutativo.

e. De tracto sucesivo. La obra se ejecuta o realiza en varios momentos o etapas a lo largo del plazo convenido para entrega totalmente terminada.

3. Efectos jurídicos

a. Obligaciones y Derechos del Contratista o Empresario

1) Obligaciones. Hacer la obra a entera conformidad con las especificaciones convenidas y, a falta de ellas, en la forma, condiciones y calidades acostumbradas en el lugar en que la obra se realice y que sean necesarias para el uso a que se la destina. Remitir supletoriamente a la costumbre

en cuanto a las condiciones y calidades de la obra que es sabido y pertinente. Asimismo el contratista habrá de probar que efectivamente lo que él ha hecho es lo que en casos semejantes se acostumbra en el lugar donde la obra fue elaborada.

En cuanto a planos, diseño o presupuestos se refiere, si para la ejecución de una obra fuere necesaria la elaboración previa de planos, puede presentarse las siguientes situaciones:

- Cuando se haya invitado a varios constructores para hacer planos, diseño o presupuesto con el propósito de escoger uno, y los invitados estén sabidos de dicha circunstancia, no tienen derecho a cobrar honorarios si su plano o diseño no fue elegido, salvo ofrecimiento o convenio en contrario.

Tendrían, eso sí, derecho a recobrar sus planos o diseños, pues estos siguen siendo de su propiedad, salvo estipulación en contrario.

- El contratista cuyo plano o diseño hubiere sido aceptado no puede cobrar honorarios aparte de los que correspondan a la ejecución de la obra si él mismo la realizará; pero si esta no se realizara por culpa del propietario, tendrá derecho a cobrar el precio del plano, diseño o presupuesto.
- El autor del plano, diseño o presupuesto podrá cobrar su precio cuando la obra se ejecutare conforme al mismo por otra persona, aun en el caso de que se le hubieren hecho modificaciones en los detalles.

El contratista debe abstenerse, de modificar el presupuesto, planos o diseños aprobados, salvo pacto expreso, asimismo de pedir aumento del precio aunque ocurran aumentos en los salarios o en el valor de los materiales, salvo pacto expreso. Podrá hacerlo también cuando se hayan realizado cambios en los planos que produzcan aumento en la obra, siempre que las modificaciones hayan sido autorizadas por el propietario.

Lo anterior significa que el contratista no puede invocar a su favor, en lo referente a aumentos en los salarios o en el valor de los materiales ocurridos

después de la celebración del contrato. Sin embargo el contratista debe avisar al dueño, haciéndole saber el aumento del precio, si en el curso de la obra hay necesidad de introducirle modificaciones para terminarla satisfactoriamente.

El contratista debe responder por el trabajo ejecutado por las personas que empleare en la obra, y del desempeño de las personas que ocupare con su material. Dichas personas no tienen acción contra el propietario sino hasta la cantidad que éste adeude al contratista cuando se hace la reclamación.

La reclamación a que se refiere el párrafo anterior consiste en que los trabajadores o los proveedores que demanden al contratista o empresario que les debiere, pueden pedir al juez embargar lo que el propietario adeude al contratista por concepto de precio de la obra y ordenar éste que se abstenga de pagárselo.

No se debe encargar a otro la ejecución de la obra, a menos que haya pacto en lo contrario o que el propietario lo consienta. En todo caso, la obra se hará bajo la responsabilidad del contratista o empresario. En caso de que otro ejecutara la obra, entraría lo descrito lo concerniente a la subcontratación, sobre todo cuando se trata de una obra muy grande o compleja. Como por ejemplo, un edificio de apartamentos, en casos como este es frecuente, y a veces indispensable, que el contratista encargue (subcontrate) a terceros la colocación de pisos, ventanas, instalaciones eléctricas o de teléfonos, la elaboración y colocación de puertas, closets, etc. Los subcontratos se celebran entre el contratista (subcontratante) y el tercero (subcontratado). El responsable del cumplimiento del subcontrato es en todo caso el contratista y él responde, asimismo, de las obligaciones hacia el subcontratado. El propietario de la obra, aunque haya dado su consentimiento para las subcontrataciones, es completamente ajeno a las mismas.

Asimismo debe asumir los riesgos provenientes de caso fortuito o fuerza mayor. El artículo 2001 del Código Civil se refiere a esta responsabilidad en los siguientes términos: «El riesgo de la obra correrá a cargo del contratista o empresario hasta el momento de la entrega, a no ser que el que hubiera de recibirla incurriere en mora, o hubiere convenio expreso en contrario».

Esto es así, porque durante toda la ejecución de la obra es el contratista o empresario quien tiene en su poder la obra y debe entregarla terminada. Si se destruye antes de la entrega, aunque la destrucción provenga de caso fortuito o fuerza mayor, es decir, aunque haya ocurrido sin culpa del contratista, éste sufre la pérdida, en el sentido de que pierde su derecho al precio pactado, por lo que, si ya había recibido íntegramente el precio o parte de él, deberá devolverlo puesto que no puede obligar al propietario a pagar por lo que no recibe, es decir, a pagar por la nada. Si no lo devolviera, habría enriquecimiento sin causa.

Como excepción a lo mencionado en el párrafo anterior, si el propietario había entregado los materiales indispensables para la ejecución de la obra, o parte de los mismos, y se destruye por caso fortuito o fuerza mayor, tendrá que sufrir su pérdida, puesto que sería injusto obligar al contratista, que no tuvo ninguna culpa en la pérdida y no tendrá derecho a cobrar el precio de la obra.

El contratista debe responder por la destrucción o deterioro de la obra provenientes de defectos en el terreno o cimiento, si no hizo las advertencias pertinentes al propietario antes de iniciar la construcción. También debe responder por la destrucción o deterioro de la obra en caso provenga de malas técnicas de construcción, entre los que debe entenderse incluida la mala calidad de los materiales utilizados; o por razón de haber modificado el plano o diseño sin autorización del propietario.

Por destrucción de la obra debe entenderse no sólo el desplome de la misma, sino también su degradación de tal gravedad que haga inminente el desplome o inservible la obra aunque se mantuviera de pie.

2) Derechos. Exigir el pago del precio convenido.

«El constructor de una obra inmueble tiene derecho de retenerla mientras no se le pague, y su crédito será cubierto preferentemente con el precio de dicha obra». Artículo 2026, Código Civil.

Rescindir el contrato si el propietario, avisado de las modificaciones que es indispensable introducir a la obra para terminarla satisfactoriamente y del aumento de precio que ello conlleva, se niega sin causa justificada a aceptar las modificaciones. El contratista también tiene derecho a rescindir el contrato cuando no pueda terminar la obra por causa ajena a su voluntad, desde luego, tendría que tratarse de causa insuperable.

b. Obligaciones y derechos del propietario o comitente

1) Obligaciones. Si así se hubiera convenido, el propietario queda obligado a entregar al que se obligó a hacer la obra, los materiales necesarios, los cuales deben ser de la calidad y en la cantidad previamente especificados y, a falta de convenio, los más idóneos para la obra de que se trate.

El propietario está obligado a pagar el precio de la obra. El artículo 2013, del Código Civil, establece que: «El dueño está obligado a pagar el precio en la forma y plazo convenidos y, a falta de estipulación, al serle entregada la obra a su satisfacción». Debe entenderse que si fue imposible la entrega de la obra debido a su destrucción por caso fortuito o fuerza mayor proveniente de la mala calidad de los materiales empleados, la pérdida debe sufrirla el propietario si fue él quien entregó los materiales.

Al momento de recibir la obra, si el propietario no se presenta el día señalado o no hace, al recibirla, los reparos o reservas del caso, se entenderá que la recibe a su entera satisfacción, excepto en cuanto a malas prácticas de construcción o defectos ocultos.

2) Derechos. Resolver el contrato cuando la obra fue ajustada sin designación de número de piezas o de la medida total, pagando la parte concluida. Una vez efectuado el pago, el propietario queda en libertad de continuar la obra empleando a otras personas, aun cuando la obra se prosiga conforme al mismo plano, diseño o presupuesto. Artículos 2024 y 2025, del Código Civil.

4. Extinción. El contrato de obra o empresa se extingue por cualquiera de las siguientes especificaciones:

- Entrega de la obra a satisfacción del propietario.
- Imposibilidad de ejecución de la obra.
- Destrucción de la obra por caso fortuito o fuerza mayor, antes de su entrega.
- Rescisión por mutuo acuerdo.

C. Contratos de Servicios Profesionales

El contrato de servicios profesionales es el acuerdo de voluntades por medio del cual una parte, llamada cliente, requiere de la otra, denominada profesional, la prestación de un servicio material o intelectual, de naturaleza técnica, a cambio de un honorario que ésta última percibe.

1. Elementos

a. Elemento subjetivo o personal. Lo constituyen, por una parte, el cliente o persona que requiere el servicio profesional. Debe ser persona capaz. Si no lo fuere, su representante legal puede requerir los servicios profesionales que a su representado fueren necesarios, sin necesidad de previa autorización judicial.

El profesional, además de ser persona capaz, debe tener título o autorización legal que acredite su calidad y estar activo conforme a las reglas del correspondiente colegio profesional. Asimismo, ajustará su conducta a las normas éticas propias de su profesión. El profesional será siempre una persona individual, nunca una persona jurídica.

Si el contrato de servicios profesionales se celebra por personas que no tengan la calidad profesional que la ley exige, el mismo sería nulo absolutamente por faltarle un elemento esencial: la capacidad específica que es imprescindible para las obligaciones propias del contrato.

El artículo 2036, del Código Civil, establece que: «Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado».

b. Elemento real u objetivo. El objeto del contrato de servicios profesionales está constituido por el servicio que el profesional se obliga a prestar a requerimiento del cliente, y por los honorarios que el cliente se obliga a pagar por el servicio prestado.

1) El servicio profesional. Es un servicio técnico, determinado, lícito, posible, y de interés para el requirente, cuya naturaleza puede ser material o intelectual. El profesional, por consiguiente, asume la obligación de ejecutar obligaciones de hacer, nunca de dar o de no hacer. No es posible, tampoco la contratación de servicios profesionales absolutamente genéricos (ejemplo, obligarse a prestar cualquier servicio profesional). Se necesita al menos puntualizar su especie (por ejemplo, atender todos los asuntos de naturaleza laboral del cliente).

2) Los honorarios. Los profesionales y sus clientes son libres para contraer sobre honorarios y condiciones de pago. Artículo 2027 del Código Civil. No hay mínimo ni máximo en cuanto al monto de honorarios. Desde luego, cumplen papel importante en su fijación las consideraciones éticas que deben regir la conducta profesional.

A falta de convenio, la retribución del profesional se regula de conformidad con el arancel respectivo, y si no hubiere, la fijará el juez tomando en consideración la importancia y duración de los servicios, así como las circunstancias económicas de quien deba pagarlos. Artículo 2028 del Código Civil.

Si varias personas solicitaren servicios a un mismo profesional para un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de honorarios. Y cuando varios profesionales prestaren sus servicios en un mismo asunto, cada

uno tendrá derecho a ser retribuido en proporción a los servicios prestados. Artículos 2030 y 2031 del Código Civil.

c. Elemento formal. El contrato de servicios profesionales no está sujeto a ninguna formalidad. Por consiguiente, las partes pueden convenir para su celebración la forma que estimen conveniente. En la realidad cotidiana se tiene la inconveniente costumbre de celebrarlo verbalmente, tal descuido ha dado lugar a muchos reclamos. Lo más prudente y aconsejable es celebrar por escrito el contrato.

Asimismo el cliente debe cerciorarse de que efectivamente está contratando con un profesional. Para tal efecto, puede exigir la exhibición de la constancia de calidad que el colegio respectivo extiende a sus agremiados.

2. Características

a. Principal. Su existencia es autónoma y aunque casi siempre los servicios profesionales los requiere el cliente con motivo de otros negocios que está llevando o llevara a cabo, esto no lo hace accesorio de dichos negocios.

b. Consensual. Se constituye o perfecciona con el sólo consentimiento de las partes. Como no transmite propiedad, posesión ni tenencia de ninguna clase, no hay entrega de cosa alguna.

c. Bilateral. Nacen obligaciones tanto para el cliente como para el profesional.

d. Oneroso. Ambas partes tendrán beneficios y detrimentos económicos y, como son conocidos desde el momento de la celebración del contrato, éste tendrá carácter de conmutativo.

3. Efectos jurídicos

a. Obligaciones y derechos del profesional

1) Obligaciones. El profesional está obligado a desempeñar el servicio en la forma, lugar y tiempo convenidos y, en defecto de pacto, como lo determine el juez. Asimismo debe responder de los daños que causare por su culpa o dolo, por impericia o negligencia inexcusable, y por la divulgación de los secretos que con motivo del asunto le hubieren sido confiados, aunque no se haya pedido reserva o confidencialidad.

2) Derechos. El profesional tiene derecho a recibir los honorarios profesionales correspondientes en la forma, lugar y fecha convenidos, en su defecto al concluir el servicio, y en último caso, como lo determine el juez. También a recibir el reembolso de los gastos que con motivo del servicio hubiere satisfecho.

El artículo 2029, del Código Civil, establece que: «El profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y probándolos debidamente».

b. Obligaciones y derechos del cliente

1) Obligaciones. El cliente está obligado a pagar los honorarios correspondientes. Dicha obligación prescribe por el transcurso de dos años contados a partir del momento en que es exigible. Artículo 1514 del Código Civil.

Asimismo debe efectuar los actos a su cargo indispensables para que el profesional pueda prestar adecuadamente los servicios. Si no los efectúa y es interpelado para ello, puede incurrir en mora. Artículo 1429 del Código Civil.

2) Derechos. El cliente puede supervisar el avance del servicio sin interferir ni obstaculizar su prestación. Puede también revocar el contrato si no estuviere de acuerdo con los actos, la conducta del profesional o el desarrollo del asunto.

4. Extinción. El contrato de servicios profesionales puede perder vigencia en los casos siguientes:

a. Rescisión por mutuo acuerdo. En cualquier momento, antes de que el servicio profesional haya concluido, pueden las partes acordar la rescisión del contrato.

b. Rescisión unilateral por parte del profesional. El artículo 2034, del Código Civil, indica que: «Cuando un profesional no puede continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató, quedando responsable de los daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya».

c. Revocación. Si el cliente no está conforme con el desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y gastos efectuados.

5. Del delito de calidad. «Quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilidades especial, será sancionado con multa de quinientos a tres mil quetzales. Si de resultas del ilegal ejercicio, se derivare perjuicio a terceros, la sanción señalada en el párrafo que antecede, se elevará a una tercera parte». Artículo 336 del Código Penal.

«el colegio profesional que corresponda, denunciara ante la autoridad correspondiente, a quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales universitarios, sin tener título o habilitación especial; o, quien poseyendo título profesional, este inhabilitado temporal o definitivamente y en consecuencia esté desautorizado para el desempeño de su profesión y la ejerciere. De igual manera se procederá contra el profesional que coopere y preste su nombre, firma o sello, a personas no profesionales. Las juntas directivas, implementarán los mecanismos legales de control y actuarán de oficio en cada

caso que sea de su conocimiento». Artículo 30 de la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria.

El profesional que coopere, en la forma antes dicha, para que otra persona cometa la usurpación de calidad, tendrá que ser juzgado como autor del delito, como lo argumenta el inciso 3, del artículo 36 del Código Penal concerniente a que son autores «Quienes cooperan a la realización del delito, ya sea en su preparación o en su ejercicio, con un acto sin el cual no se hubiere podido cometer».

IX. EJERCICIO PROFESIONAL

El profesional en actividad debe encarar el ejercicio de su profesión, no sólo con la idoneidad de quien posee tal preparación, sino también dentro de un marco de regulaciones locales, atendiendo normas técnicas relativas a su especialidad o vinculadas a otras, todo ello bajo la rigurosa norma ética que debe primar en todo acto del ejercicio profesional.

A. Modalidades del ejercicio profesional

Los profesionales de la Ingeniería desempeñan su labor bajo diferentes modalidades, siendo las más habituales las siguientes.

1. En relación de dependencia. El profesional realiza tareas para un empleador de acuerdo con las condiciones convenidas de antemano, percibiendo una remuneración periódica y fija. Su relación con el empleador está regida por El Código de Trabajo de Guatemala.

Sus obligaciones para con el empleador son las habituales para este tipo de relación, vale decir, desempeñarse con lealtad y buena fe y poner sus conocimientos profesionales al servicio de la tarea recomendada.

Siempre que ponga sus conocimientos profesionales al servicio del empleador, tenga o no actuación pública, está obligado a colegiarse en el Colegio de Ingenieros.

Cuando se labora para un patrono existen dos formas de tributar, es decir pagar impuestos, el primer renglón sería Contribuyente en Relación de Dependencia, esto si se está contratado en planilla, por otro lado si se labora bajo

contrato, el profesional deberá extender facturas e inscribirse al renglón de Profesional Liberal.

2. Profesional independiente. El profesional realiza una tarea que le ha sido encargada por un cliente, tal como efectuar un proyecto de obra o instalación, dirigir una obra, actuar como representante técnico de una empresa, efectuar peritajes, mensuras, actuar como consultor, etc.

La relación comienza con el encargo de la tarea profesional y finaliza con la culminación del trabajo y el pago de los honorarios convenidos, los que serán proporcionales a la magnitud de la tarea realizada, y nunca inferiores a los fijados por el Arancel de Honorarios Profesionales.

Su obligación para con el cliente es desempeñar en un todo de acuerdo con las más sanas prácticas de la profesión y poner todos sus conocimientos técnicos en beneficio de los intereses de su cliente, en la medida que éstos sean compatibles con su honesto desempeño como profesional y como integrante de la comunidad. En caso de incumplimiento, el cliente podrá accionar jurídicamente contra él.

Para desempeñar este tipo de trabajos el profesional es obligado a colegiarse en el Colegio de Ingenieros, ya que los entes públicos ante los que actúa tienen la obligación de exigirla.

La forma correcta de tributar cuando se trabaja independientemente es bajo el renglón de Profesional Liberal.

3. Empresario. En este caso el profesional actúa como propietario de una empresa que puede prestar servicios fabricar y comercializar bienes.

En el caso particular de estar al frente de una empresa proveedora de servicios de Ingeniería, constructora o instaladora, puede asumir por si mismo las responsabilidades profesionales ante el Estado o sus comitentes, en cuyo caso le competen también las obligaciones mencionadas anteriormente, profesional independiente, o bien puede contratarlos con otro profesional. En este caso es su obligación abonar los honorarios que correspondan.

Si utiliza sus conocimientos específicos para el desarrollo de su actividad empresarial, está obligado a colegiarse en el Colegio de Ingenieros.

Si se es propietario de una empresa podemos tributar bajo el renglón de profesional liberal, por otro lado si la empresa se encuentra formada por una sociedad anónima la forma correcta de tributar sería bajo el renglón de Contribuyente Normal.

4. Régimen de contribución. A continuación se presentan los renglones más utilizados por profesionales al momento de pagar impuestos, existen más de los que se presentaran.

a. Contribuyente en relación de dependencia. Están sujetos este régimen las personas que obtengan ingresos exclusivamente por la prestación de servicios personales en relación de dependencia, además de que sus ingresos excedan los Q36, 000.00 al año. Deben presentar ante su patrono una declaración jurada al inicio de sus actividades laborales.

b. Profesional liberal. Para poder pertenecer a este régimen la personal individual debe estar colegiada, también pueden participar personas jurídicas. El ingreso anual debe ser menor a los Q150,000.00, de lo contrario debe inscribirse en el renglón de contribuyente normal. Asimismo se obliga a llevar libros de compras y ventas debidamente habilitados por la SAT, asimismo, es obligatorio presentar y extender facturas por los servicios prestados. La tarifa del impuesto a pagar es del 5% sobre los ingresos brutos totales por servicios prestados mensualmente.

c. Contribuyente normal. Se considera contribuyente normas a aquel que factura más de Q60,000.00 al año. Este tipo de contribuyente puede elegir el régimen del ISR entre el 5% sobre el total de su facturación o el 31% sobre la utilidad del ejercicio. Se debe cancelar un impuesto mensual de 5% de ISR sobre la facturación mensual y la diferencia entre el IVA debito (facturas extendidas por servicios) y el IVA crédito (facturas adquiridas por compras). Está

obligado, también, a llevar por lo menos los siguientes libros: libro de compras, libro de ventas, libro de diario, libro mayor, libro de balances y libro de inventarios.

B. Código de Ética

El Código de Ética Profesional constituye un conjunto de normas que establecen los deberes de los Ingenieros en relación con los entes, personas y actividades con los que están relacionados en el ejercicio de su profesión.

La ética profesional se puede definir como, el conjunto de los mejores criterios y conceptos que debe guiar la conducta de un sujeto por razón de los más elevados fines que pueden atribuirse a la profesión que ejerce.

El Código establece una serie de obligaciones del profesional:

- Para con la dignidad de la profesión.
- Para con los demás profesionales.
- Para con los clientes y el público en general.
- Entre profesionales que actúan en la función pública y los profesionales independientes.
- En su actuación derivada de los contratos que celebre.
- Entre profesionales ligados entre sí por relación de jerarquía

Establece, además, que constituye falta ética toda trasgresión a uno o más de los deberes enunciados en el Código o a sus conceptos básicos.

Sus imposiciones tienden a que las relaciones entre los profesionales, sus clientes y el resto de la comunidad, se desarrollen en un clima de armónico respeto, de tal forma que la sociedad tenga un exacto concepto de la dignidad que acompaña al ejercicio de la profesión y de la consideración y respeto que merecen.

C. Arancel de honorarios profesionales

El arancel de honorarios profesionales establece en sus primeros artículos que, todos los colegiados activos deben aplicar dicho arancel de honorarios, asimismo, explica que ninguna entidad o institución pública, autónoma, semiautónoma, privada nacional o internacional, puede establecer normativas o términos de referencia que contravengan al arancel de honorarios profesionales.

Las personas que soliciten servicios de profesionales colegiados son libres de contraer sobre honorarios y condiciones de pago los que en ningún caso deben menores a los establecidos por mencionado arancel. Finalmente todo trabajo deberá establecerse con un contrato o convenio escrito entre el profesional y el cliente.

El artículo ocho, del arancel de honorarios profesionales, clasifica el servicio profesional en los siguientes términos.

1. Por consulta. Tomando en cuenta la importancia de la consulta, el tiempo necesario y el lugar en el cual se realizará el servicio profesional requerido aplica lo siguiente:

Tabla No. 1: Consulta por hora

POR HORA		
	En oficina	Fuera de oficina
Consulta verbal	Q100.00	Q150.00
Consulta verbal con informe escrito	Q100.00 + valor informe	Q150.00 + valor informe

Tabla No. 2: Consulta por día

POR DÍA		
	En oficina	Fuera de oficina
De 1 a 10 días	Q800.00	Q1,200.00
De 11 a 20 días	Q700.00	Q1,100.00
De 21 a 29 días	Q600.00	Q1,000.00

Tabla No. 3: Consulta por mes

POR MES	
En oficina	Fuera de oficina
Q18,000.00	Q30,000.00

2. Por servicios de pre inversión, inversión y supervisión de proyectos. Los valores relativos se calculan sobre la base del precio total estimado o el precio total calculado del proyecto.

Tabla No. 4: Honorarios mínimos por servicios de pre inversión y supervisión de proyectos

DETERMINACIÓN DE LOS HONORARIOS MÍNIMOS		
Pre inversión	Inversión	Supervisión
Estudio preliminar 2%	Dirección técnica 5%	Supervisión 8%
Anteproyecto 3%	Administración 3%	
Proyecto 5%		

3. Por concepto de servicios profesionales permanentes. Cuando los ingenieros presten sus servicios profesionales de ingeniería en relación de dependencia su sueldo o remuneración no podrá ser menos de seis mil Quetzales (Q6,000.00). A esta base hay que agregar las

prestaciones de ley a que tiene derecho todo empleado y en su caso, gastos de viaje y viáticos.

4. Porcentaje y cobro por trabajos típicos de Ingeniería.

Durante el ejercicio profesional existen trabajos típicos de ingeniería estos serian, por ejemplo, la elaboración de planos, asesoría profesional y supervisión de obra, entre otros.

Costo por elaboración de planos:

- Proyectos de 80.00 a 100.00 m² elaborados en formatos A-2 por plano Q300.00
- Proyectos de 100.00 a 150.00 m² elaborados en formatos A-1 por plano Q400.00
- Costo por firma, sello y timbre de planos, área de construcción 80.00 a 100.00 m² Q600.00

Si el profesional participa en la construcción como un asesor del propietario y supervisará al constructor en todos los aspectos de la obra, el costo de sus honorarios será de 5% del valor total de la construcción.

Si el profesional participa en la construcción como un asesor del propietario y supervisa a otro profesional o empresa que esté a cargo de la construcción, el costo de sus honorarios será de 2% del valor total de la construcción.

Los porcentajes y costos son valores aproximados queda a criterio del profesional el cobro final por sus servicios, asimismo queda a criterio del ingeniero cuando debe o no debe realizar un trabajo.

D. Timbre de Ingeniería

Se crea el Timbre de Ingeniería con el fin de avalar el trabajo profesional, este Timbre garantiza que los trabajos son efectuados por un profesional colegiado. Por otro lado, el pago de este timbre da beneficios y prestaciones a los miembros colegiados.

Esto es posible ya que los fondos provenientes de este Timbre son destinados, exclusivamente, al Colegio de Ingenieros de Guatemala, el cual recauda, administra y emplea su producto en el desarrollo de sus planes de prestaciones a favor de sus miembros.

El artículo No. 3, de la Ley de Creación del Timbre de Ingeniería, establece:
«El impuesto del Timbre de Ingeniería se fija así:

- a) El cinco por millar (50/00) sobre el monto de los honorarios que perciba el ingeniero en proyectos, peritajes, avalúos, contratos de servicios de asesoría, consultoría, construcción, supervisión de obra y en general, todo trabajo que requiera la participación o contribución de un miembro del Colegio de Ingenieros de Guatemala.
- b) Las empresas individuales o jurídicas cuando realicen obras que requiera licencia municipal u otra licencia, pagaran el uno por millar (10/00) sobre el valor de los trabajos de construcción y/o instalación, que conste en dicha licencia.
- c) Las empresas individuales o jurídicas que presten servicios de consultorías, asesorías y supervisión o realicen obras publicas por contrato con el Estado o con sus instituciones, o que construyan obras públicas o privadas, que por cualquier circunstancia estén exoneradas del pago de licencia municipal u otro tipo de licencia, o ésta no sea necesaria, cubrirán el uno por millar (10/00) sobre el monto total de contrato correspondiente.

En los casos de los incisos a), b) y c) anteriores, el timbre deberá estar adherido a los documentos, planos o facturas, según el caso y no podrá ser inferior al valor de veinticinco centavos de quetzal (Q 0.25).

- d) El dos por millar (20/10) sobre el monto del sueldo mensual percibido por los profesionales miembros del Colegio de Ingenieros de Guatemala que ocupen cargos en entidades públicas o privadas o que trabajen por cuenta propia. En ningún caso bajara de un quetzal (Q

1.00) mensual el valor de este impuesto. El timbre deberá adherirse al recibo o documento de pago.»

El artículo No. 10, de la Ley de Creación del Timbre de Ingeniería, establece: «las prestaciones que se reconocen son las siguientes:

- a) Subsidio por hospitalización, servicios médicos y medicamentos causados por intervención quirúrgica al colegiado.
- b) Subsidio por hospitalización, servicios médicos y medicamentos causados por accidentes al colegiado.
- c) Subsidio por hospitalización, servicios médicos y medicamentos causados por intervención quirúrgica al grupo familiar.
- d) Subsidio por hospitalización, servicios médicos y medicamentos causados por enfermedad común, del colegiado.
- e) Subsidio por hospitalización, servicios médicos y medicamentos causados por enfermedad común, del grupo familiar.
- f) Subsidio por incapacidad temporal del colegiado
- g) Subsidio para gastos de sepelio causados por muerte del colegiado.
- h) Pensión por jubilación del colegiado.
- i) Seguro de vida.
- j) Subsidio por hospitalización, servicios médicos y medicamentos por maternidad de la colegiada
- k) Subsidio para gastos de sepelio para el grupo familiar.»

X. CONCLUSIONES

- El objeto de la legislación laboral es regular las relaciones jurídicas entre los patronos y los trabajadores, y de estos con el Estado. Compensar la desigualdad que enfrenta el trabajador como parte vulnerable en un contrato laboral.
- En un contrato de servicios profesionales, el profesional no está sujeto a un horario, solamente debe cumplir con el servicio para el que se le fue contratado en el tiempo estipulado, asimismo este debe utilizar su propio equipo.
- En la actualidad existen simulaciones de contrato profesional, es decir el trabajador se encuentra en relación de dependencia pero se le paga un salario basado en contrato profesional, de esta forma el patrono puede dejar de pagar prestaciones de ley.
- Los honorarios fijados en por el Arancel de Honorarios Profesionales deben entenderse como mínimos. Los contratos celebrados entre profesionales y clientes pueden fijar otros honorarios siempre que no sean inferiores a los del Arancel.
- Las normas jurídicas ordenan hacer o no hacer algo, imponen obligaciones pero al mismo tiempo concede derechos, no existe un derecho que no traiga emparejada una obligación, si no se acatan voluntariamente, estas podrían ser impuestas en forma forzada, además de existir diferentes sanciones al no obedecerlas.

XI. RECOMENDACIONES

- La legislación relacionada al ejercicio profesional es muy extensa, y en el presente trabajo de graduación se tocan temas básicos, por lo que se recomienda al lector seguir investigando y ampliando sus conocimientos en el ámbito de la legislación profesional.
- Cuando se ejerza como profesional independiente o como empresario se tendrá gente trabajando a su cargo, es recomendable velar por las prestaciones de los trabajadores, además que se encuentra en la ley, de esta forma se estará aportando al desarrollo de los trabajadores y al desarrollo de nuestro país.
- Se recomienda cumplir con el Código de Ética no solo durante el desarrollo profesional sino que tomarlo como una norma de conducta libre y conscientemente aceptarla como una necesidad obligatoria para velar por el prestigio de la profesión.
- Se recomienda a la Universidad del Valle de Guatemala introducir al pensum de Ingeniería Civil un curso sobre legislación donde se traten temas legales ya que es de suma importancia conocer nuestros derechos y obligaciones.

XII. BIBLIOGRAFÍA

Araujo Monterroso, Luni. 2008. *Análisis jurídico del derecho de vía y su aplicación en Guatemala*. Tesis Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Guatemala. 152 págs.

Contreras, Rubén Alberto. 2008. *Obligaciones y negocios jurídicos civiles (parte especial: contratos)*. Guatemala. Serviprensa. 672 págs.

Contreras Villegas, Ramiro. 1981. *Derecho de vía en el sistema de comunicación terrestre dentro del territorio de la Republica de Guatemala*. Guatemala. Edi-arte, impresos.

Datascan. 1007 págs. Recaséns Siches, L. 1980. *Filosofía del derecho*. México. Porrúa.

Escola, Héctor. 1990. *Compendio de derecho administrativo*. 2ª edición. Argentina. Depalma.

García Morente, M. 1963. *Lecciones preliminares de filosofía*. 9ª edición. México. Diana.

Gutiérrez, Carmen María; Chacón, Josefina. 2006. *Introducción al derecho*. 5ª edición. Guatemala. Serviprensa. 204 págs.

Maaz Bol, Mario. 2006. *Seccion de investigaciones administrativas internas de la Direccion General de Caminos*. Tesis Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. 92 págs.

Morales Campos, Gerver. 2007. *Análisis jurídico a la reforma realizada por el decreto número 11-2006, al plazo para la presentación y recepción de ofertas en el proceso de licitación pública*. Tesis Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. 98 págs.

Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Guatemala.

Legislación

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

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 17-73, 1973.

Código del Trabajo. Congreso de la Republica de Guatemala, Decreto 64-92

Ley de Colegiación Profesional Obligatoria. Congreso de la República de Guatemala, Decreto numero 72-2001.

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

Ley de Creación del Timbre de Ingeniería. Congreso de la República de Guatemala, Decreto numero 22-75.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97.

Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. Jorge Antonio Serrano Elías, presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 1056-92, 1992.

Reglamento sobre el Derecho de Vía de los Caminos Públicos y su Relación con los Predios que Atraviesan. Casa del Gobierno, Guatemala, 1942.

XIII. GLOSARIO

Adjudicación: Acción y efecto de conceder a uno la propiedad de alguna cosa.

Bilateral: Cuando al mismo tiempo que impone deberes a uno o a varios sujetos, concede facultades a otro u otros.

Cliente: Quien requiere con constancia los servicios profesionales de otro.

Coercibilidad: Cuando exista la posibilidad de poder exigir el cumplimiento forzado del deber estatuido en la norma.

Contratista: Persona que por contrato, ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, una corporación o para un particular.

Contrato: Acuerdo de voluntades, entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones, y también documento escrito destinado a probar una convención.

Delito: Acción típicamente antijurídica, culpable y adecuada a una figura legal conforme a las condiciones objetivas de ésta.

Derecho: Conjunto de normas elaboradas por los hombres, bajo el estímulo de determinadas necesidades sentidas en su vida social, y con el propósito de satisfacer esas necesidades en su existencia colectiva.

Ética: Trata del bien en general, y de las acciones humanas en orden a su profesión o trabajo.

Extinción: Cese, cesación, término, conclusión, desaparición de una persona, cosa, situación o relación.

Garantía: Obligación accesoria que uno contrae para seguridad de que otro pagará lo que debe o cumplirá aquello a que se obligó.

Honorarios: Retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honor, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada.

Imperativo: Que impera, manda, ordena, fuerza u obliga.

Indemnización: Resarcimiento de un daño o perjuicio.

Ley: Toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinados tiempo y lugar.

Licitación: Ofrecer precio por una cosa en subasta.

Licito: Legal. Justo. Permitido social, moral o religiosamente. Razonable.

Liquidación: Operación que consiste en detallar, ordenar y saldar cuentas una vez determinado su importe.

Moral: Ciencia que trata del bien en general, y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia.

Norma: Regla de conducta.

Obligación: Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción.

Oferta: Promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa.

Patrono: Persona que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

Remuneración: Recompensa o premio en general. Todo pago de servicios.

Sanción: Consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado.

Sueldo: Forma de retribución del trabajo que se presta por cuenta ajena y en relación de dependencia; se percibe por mensualidades.

Vacaciones: Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor, con fines de descanso.

XIV. ANEXO

A. Contrataciones en el sector público

Las contrataciones que realiza la administración pública tienen gran importancia, pues para que éstas puedan realizar sus actividades y alcanzar sus fines obligadamente deben obtener los bienes, suministros y servicios que les sean necesarios. La contratación pública guatemalteca está normada por el Decreto No. 52-97, Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.

En dicha normativa, se regulan los procesos y formas de contrataciones que las instituciones, unidades ejecutoras y unidades de compras de la administración pública deben observar, porque de lo contrario serían sancionadas por la Contraloría General de Cuentas.

1. Contrato Administrativo. La ley de Contrataciones del Estado no define lo que debe entenderse por contrato administrativo, sin embargo, el Código Civil, en el artículo 1517 establece que: «Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación». Esta definición no se apega a la realidad de la actividad administrativa, ya que le dan una particularidad especial a los contratos administrativos, un ejemplo de ello es que por lo general la administración pública impone condiciones en los contratos que celebra, de lo cual se infiere que exista una relación de subordinación y no de coordinación entre la administración pública y el contratista.

El Compendio de Derecho Administrativo establece: «Aquellos contratos celebrados por la administración pública con una finalidad de interés público y en los cuales, por tanto, pueden existir cláusulas exorbitantes del derecho privado o que coloquen al contratante de la administración pública en una situación de subordinación respecto de ésta» (Escola, 1990:614).

a. Características de la Contratación Administrativa

- Es una declaración de voluntad del Estado, esto consiste en que, son las instituciones públicas las que de acuerdo a sus necesidades, convocan a celebrar determinados contratos, bajo las condiciones que ellas impongan.
- La celebración de la contratación se realiza a través de sus órganos centralizados y de sus entidades descentralizadas y autónomas.
- El Estado celebra contratos con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional. Es decir, no importa el origen del proveedor, lo importante es que reúna las condiciones solicitadas por la administración.
- El Estado tiene la obligación de pagar un precio u honorarios. Como en toda contratación, una de las partes se compromete a realizar el pago por un bien o servicio, y la otra se obliga a prestar el servicio o la entrega de un bien.

b. Clasificación de los Contratos Administrativos

- Contrato de obra pública. Son aquellos que están dirigidos a la construcción de carreteras, puentes, hospitales, etc.
- Contrato de suministros. Celebrados por la Administración Pública para la obtención de accesorios de equipo de computo, muebles y materiales para oficina.
- Concesión de servicios públicos. Este contrato consiste en que, el Estado faculta a algún particular la prestación de un servicio público, por ejemplo, el servicio de transporte público.
- Contrato de servicios públicos. Contrato por el cual un particular realiza algún servicio al Estado, por ejemplo, el mantenimiento de los edificios de alguna institución pública.
- Contrato de consultoría especial. Celebrado cuando el estado por alguna razón no cuenta con entidades que realicen actividades

especiales, por ejemplo, estudios de factibilidad, de preinversión, etc.

2. La Licitación Pública. La Licitación Pública es el proceso administrativo, realizado por un órgano administrativo en nombre del Estado, cuando el costo de los bienes, obras o suministros que se van a adquirir exceden de cierta cantidad de dinero establecida en la Ley, con el fin de seleccionar a un oferente de entre varios, el cual debe ofrecer las mejores condiciones para los intereses del Estado.

La Licitación Pública debe realizarse cuando el monto o valor de los bienes, suministros y obras que las instituciones públicas necesiten contratar excedan de Q900,000.00, de acuerdo a lo regulado en el artículo 38 de la Ley de Contrataciones del Estado.

a. Principios jurídicos de la Licitación Pública. Existen tres principios jurídicos en la Licitación Pública.

1) La publicidad. Consiste en que todos los actos realizados en el proceso, sean conocidos por los interesados y en general por todas las personas. En la legislación guatemalteca, este principio está fundamentado en el artículo 23, Ley de Contrataciones del Estado, y el artículo ocho de su Reglamento, el cual indica: «Los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades, las empresas públicas estatales o municipales y todas las entidades sujetas a la Ley, previamente al procedimiento establecido en la Ley y su Reglamento, publicarán y gestionarán en el Sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones de Estado, denominado guatecompras, los anuncios o convocatorias y toda la información relacionada con la compra, venta y contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran; dicha información será de carácter público a través de la dirección en Internet www.guatecompras.gt»

Como se puede apreciar en el artículo se establece que se debe publicar toda la información relacionada con el proceso, desde su convocatoria hasta su finalización, asimismo, que toda la información es pública.

2) La igualdad. Es un principio importante ya que es el que nos indica que, a todos los oferentes se les debe dar iguales oportunidades y condiciones además de tratarlos de la misma manera, es decir, no se debe favorecer a ningún oferente.

Dicho principio aparece de una forma táctica en la Ley de Contrataciones del Estado, artículos 12 y 13, estos indican las razones por las que, una persona, no podrán ser miembro de la junta de licitación, por ejemplo, que sean parientes del oferente o cuando tengan amistad íntima o relaciones con alguna parte, que según las circunstancias hagan dudar de la imparcialidad.

3) Libre concurrencia. Básicamente lo que se pretende con una licitación pública es juntar a la mayor cantidad de oferentes, la concurrencia de estos, por lo que no se le deben poner obstáculos o requisitos excesivos a los oferentes.

b. Elementos de la Licitación Pública

1) Elementos personales. Los elementos personales en el proceso de licitación son, por un lado la administración pública, es decir, el Estado, representado por una unidad compradora, y por la otra parte los oferentes o las personas individuales o jurídicas que van a ofertar en el proceso y que al final uno de ellos será favorecido con la adjudicación del evento y que suscribirá el contrato administrativo.

2) Elementos materiales. Los elementos materiales en el proceso de la licitación pública son, el precio o valor que la administración pública debe pagar al adjudicatario o persona adjudicada en el evento y, los suministros, obra, bienes o servicios que deban ser entregados a las instituciones públicas.

3. Proceso de licitación

a. Bases de licitación pública. Las bases de licitación son las condiciones que la administración pública elabora con el objeto de normar el proceso en mención. El artículo 18 de la ley de Contrataciones del Estado, establece las bases de licitación deberán contener como mínimo lo siguiente:

- Condiciones que deben reunir los oferentes.
- Características generales y específicas, cuando se trate de bienes y/o obras.
- Lugar y forma en donde será ejecutada la obra, entregados los bienes o prestados los servicios.
- Listado de documentos que debe contener la plica, en original y copias requeridas, una de las cuales será puesta a disposición de los oferentes.
- En casos especiales y cuando la autoridad superior lo considere oportuno, las garantías que deberá constituir el contratista, con indicaciones de los riesgos a cubrir, su vigencia y montos.
- Forma y pago de de la obra, de los bienes o servicios.
- Porcentaje de anticipo y procedimiento para otorgarlo, cuando este se conceda.
- Lugar, dirección exacta, fecha y hora en que se efectuara la diligencia de la presentación, recepción y apertura de plicas.
- Criterios que deberán seguir la junta de Licitación para calificar las ofertas recibidas.
- Indicación de los requisitos que se consideren fundamentales.

b. Especificaciones generales, técnicas, disposiciones especiales y planos de construcción. En relación a este tema, se encuentra regulado en el artículo 20, de la Ley de Contrataciones del Estado, lo siguiente: «La autoridad supervisora velara porque las especificaciones generales, técnicas, disposiciones especiales o planos de construcción, sean congruentes o se ajuste al contenido de las bases y con las

necesidades que motiven la contratación. La entidad licitante o contratante no deberá fijar especificaciones técnicas o disposiciones especiales que requieran o hagan referencia a determinadas marcas, nombres comerciales, patentes, diseños, tipos u orígenes específicos.»

Lo más importante de lo anterior es que las disposiciones generales, técnicas y especiales deben ajustarse a las disposiciones de las bases y la segunda es que estas no deben hacer referencia a determinada marca o nombres comerciales.

c. Publicaciones de las convocatorias a licitar. Las convocatorias a licitar deberán ser publicadas por la institución interesada, por lo menos dos veces en el diario oficial, e igual cantidad en un diario de mayor circulación, en un plazo no superior a 15 días hábiles entre ambas; asimismo, la convocatoria se publicara en el sistema de información de contrataciones y adquisiciones, guatecompras.

Los requisitos mínimos que deberán contener las convocatorias son:

- Una breve descripción de lo que se concursa.
- Indicación del lugar en donde se entregaran los documentos relacionados con el evento.
- Condiciones de su entrega.
- Lugar, día y hora para la recepción y apertura de plicas.
- Deben incluir el siguiente párrafo: “Las bases del presente concurso pueden leerse a través de Internet en la dirección www.guatecompras.gt consultando el número de operaciones de guatecompras”

d. Pago y entrega de bases. En el proceso de licitación, las bases tienen un costo, de acuerdo a lo regulado en el artículo 22, Ley de Contrataciones del Estado.

El precio de las bases será del 0.05%, este pago se puede realizar en efectivo o con materiales, el pago con materiales equivale a la reposición de los gastos efectuados por la administración. Asimismo los interesados tienen dos

maneras de adquirir las bases, es decir de la forma anterior, físicamente, y la segunda es por medio de electrónico a través de guatecompras, en este caso, el costo de las bases será el 5% del precio fijado para las bases en papel.

e. Presentación de ofertas. El plazo que tienen los oferentes para presentar sus ofertas a la junta de licitación es de 40 días hábiles, contados a partir de la última publicación en los diarios oficial y uno privado.

Las ofertas deberán entregarse directamente a la junta de licitación, en el lugar y hora determinado en las bases de licitación. Los oferentes tienen derecho a un tiempo de espera de 30 minutos, después de la hora señalada para la recepción.

Los oferentes presentaran sus ofertas y demás documentos que soliciten las bases en un sobre cerrado (plica). La plica deberá contener los siguientes documentos:

- La oferta firmada por el oferente o su representante legal.
- Garantía de sostenimiento de la oferta.
- Constancia de estar precalificado en el registro correspondiente.
- Programa preliminar de inversión y ejecución de los trabajos, de acuerdo al sistema que se especifique en las bases, o calendarización para la entrega de bienes y suministros.
- Cuadro de cantidades estimadas de trabajo.
- Análisis detallado de la integración de costos de todo y cada uno de los precios unitarios que se aplicaran a los diferentes conceptos o renglones de trabajo.
- Documentos que acrediten la personalidad jurídica del oferente y la personería de su representante legal, si es el caso.

f. Adjudicación del evento de Licitación Pública.

1) Plazo para la adjudicación. La junta de licitación debe tomar en cuenta la magnitud del proceso, para señalar el plazo para la adjudicación. En

primer lugar se estará al plazo señalado en las bases y si estas no lo indican, el término será de cinco días. Este plazo de cinco días es prorrogable por términos iguales hasta un máximo de 15 días, el cual debe ser justificado por la junta de licitación ante la autoridad administrativa que corresponda. La prórroga deberá ser publicada en el sistema de guatecompras.

2) Calificación de las ofertas. Los criterios en la Ley de Contrataciones del Estado son los siguientes:

- Calidad
- Precio
- Tiempo de entrega de la obra, bienes o suministros
- Características y demás condiciones establecidas en las bases

Los criterios de calificación son establecidos por el órgano administrativo que realiza el evento, en este sentido, la junta de licitación solo califica de acuerdo a los criterios dados en las bases.

3) Adjudicación parcial. La junta de licitación podrá adjudicar la negociación parcialmente en los siguientes casos:

- Cuando así se haya establecido en las bases.
- Atendiendo a la naturaleza de los bienes, obras o servicios.
- Si no forma parte de una obra unitaria.
- Siempre que convenga a los intereses del Estado.

g. Aprobación de la adjudicación. La junta de licitación, dentro del plazo de los dos días siguientes a que quede firme la adjudicación, es decir, después que haya transcurrido el término de 10 días que tienen los oferentes para impugnar la adjudicación, enviara el expediente a la autoridad superior, para que apruebe la adjudicación. La autoridad superior podrá también improbarla, ordenando que se revise, con fundamento en las observaciones que realice.

Si no existiese ningún problema las autoridades superiores aprobarán lo actuado por la junta de licitación, quien tendrá el derecho de prescindir el evento.

h. Suscripción del contrato. Una vez aprobada la adjudicación, hecha por la autoridad administrativa superior, el contrato será suscrito por las partes, dentro del plazo de 10 días hábiles, que empiezan a contarse a partir de la adjudicación aludida.

1) Omisión del contrato. El contrato administrativo podrá omitirse, de acuerdo a lo establecido en el artículo 50, Ley de Contrataciones del Estado, cuando se trate de mercancías, bienes, obras o servicios, en que el monto de la negociación no sobrepase los Q100,000.00; en este caso, procede hacer constar todos los pormenores de la negociación en un acta administrativa, a la que se le deben agregar las constancias respectivas.

i. Garantías. A continuación se presentarán ciertas garantías o seguros que deben otorgar los oferentes y el adjudicatario, en virtud de participar en el proceso de licitación pública.

1) De sostenimiento de la oferta. Esta garantía tiene como objeto que, el oferente garantice el sostenimiento de su oferta, y hará con una fianza equivalente a un porcentaje de entre uno a cinco por ciento del valor total de la oferta. La garantía cubrirá un tiempo comprendido desde la recepción y apertura de plicas hasta la aprobación de la adjudicación y, en todo caso hasta 120 días.

Existen dos causas por las que la administración pública puede hacer efectiva la garantía:

- Si el adjudicatario no sostiene su oferta.
- Si el adjudicatario no suscribe el contrato respectivo, o si habiéndolo hecho no presente en el plazo de 15 días la garantía de cumplimiento.

2) Garantía de cumplimiento. Al igual que la garantía de sostenimiento de la oferta, la garantía de cumplimiento compromete al contratista a cumplir con todas las obligaciones estipuladas en el contrato, asimismo este deberá presentar fianza, depósito en efectivo o constituir hipoteca en los porcentajes y condiciones que señale el reglamento. Para el caso de obras, además esta garantía cubrirá las fallas o desperfectos que aparecieran durante la ejecución del contrato, antes de que se constituya la garantía de conservación.

Los porcentajes de dichas garantías son los siguientes:

- Cuando se trate de bienes, suministros y servicios, un 10% del valor del contrato.
- Cuando se trate de obras, el porcentaje se regula entre el 10% y 20% del valor del contrato, a criterio de la administración correspondiente.

Asimismo la vigencia de estas se indican a continuación:

- Cuando se trate de bienes, suministros o servicios, hasta que la entidad interesada extienda la constancia de haber recibido a su satisfacción la garantía de calidad.
- Cuando se trate de obras, hasta que la institución extienda la constancia de haber recibido a su satisfacción la garantía de conservación de la obra.

3) Garantía de anticipo. La fianza de anticipo procede cuando el órgano administrativo da un anticipo al contratista para la ejecución de la obra. El monto de la garantía será por el monto total del valor del contrato y podrá constituirse mediante fianza o hipoteca. Esta garantía se podrá ir reduciendo en la medida que se amortice el valor del anticipo y que cubra el máximo del saldo deudor. La garantía estará vigente hasta su total amortización.

4) Garantía de conservación de la obra, de calidad o funcionamiento. Esta garantía está regulada por el artículo 67 de la Ley de Contrataciones del Estado, el cual indica: “el contratista responderá por la

conservación de la obra, mediante deposito en efectivo, fianza, hipoteca o prenda, a su elección, que cubra el valor de las reparaciones de las fallas y desperfectos que le sean imputables y que aparecieren durante el tiempo de responsabilidad de dieciocho (18) meses contados a partir de la fecha de recepción y/o funcionamiento, cuando proceda. La garantía de conservación de obra, o de calidad y/o funcionamiento, deberá otorgarse por el equivalente al quince por ciento (15%) del valor original del contrato, como requisito previo para la recepción de la obra, bien o suministro.”

j. Recepción y liquidación

1) Recepción. La recepción de la obra, bienes o suministro estará a cargo de una comisión nombrada por la autoridad administrativa superior de la entidad contratante. Esta comisión de recepción y liquidación deberá cerciorarse que la obra sea entregada de acuerdo a lo estipulado en la negociación, así mismo, cuando se trate de bienes o suministros deberá proceder a asegurar que los bienes sean los que fueron ofertados, con las características solicitadas en las especificaciones técnicas, para lo cual deberá de levantar un acta con todos los pormenores, dentro del plazo de 35 días siguientes a la notificación de su nombramiento.

2) Liquidación. Después de que la obra, los bienes o suministros hayan sido recibidos por la comisión, esta procederá a hacer la liquidación dl contrato en un término de 90 días. También deberá verificar el pago que deba hacerse al contratista. Para la liquidación del contrato. La comisión receptora y liquidadora deberá levantar un acta.

El pago de contratos de obras, por servicios prestados o por bienes y suministros se hará al contratista dentro del plazo de 30 días posteriores a la fecha en que fue presentada la documentación completa que estipule el contrato.

B. Cálculo de prestaciones

$$\text{Aguinaldo} = \frac{(S * DL)}{365}$$

$$\text{Bono 14} = \frac{(S * DL)}{365}$$

$$\text{Indemnización} = \left(\frac{SP}{365} \right) * DL$$

$$\text{Salario Promedio} = \frac{(S * 14)}{12}$$

$$\text{Vacaciones} = \left(\frac{(S * 12)}{365} \right) * DVP$$

$$\text{Horas Extras} = \left(\left(\left(\frac{S}{DM} \right) \right) * 1.5 \right) * HEx$$

$$\text{Horas Extras Días F.} = \left(\left(\left(\frac{S}{DM} \right) \right) * 2 \right) * HDF$$

S = Salario

DL = Días Laborados

SP = Salario Promedio

DVP = Días de Vacaciones Pendientes

DM = Días del Mes

HEx = Horas Extra

HDF = Horas laboradas, días domingo o Feriados