

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, a crown above, and various heraldic symbols. The shield is flanked by two pillars with banners that read 'PLUS' and 'ULTRA'. The outer ring of the seal contains the Latin text 'ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA' at the top and 'ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS OBIS CONSPICUA CAROLINA' at the bottom.

**SIMULACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UTILIZACIÓN DE
LA FIGURA DEL CORREDOR DE SEGUROS NORMADA EN EL CÓDIGO DE
COMERCIO DE GUATEMALA**

ANGEL GABRIEL MARROQUÍN ALONZO

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2019

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

**SIMULACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UTILIZACIÓN DE
LA FIGURA DEL CORREDOR DE SEGUROS NORMADA EN EL CÓDIGO DE
COMERCIO DE GUATEMALA**

TESIS

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

Por

ANGEL GABRIEL MARROQUÍN ALONZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2019

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Silvia Esperanza Fuente López
Vocal:	Lic.	Francisco Javier Ardón Palencia
Secretario:	Lic.	Byron Darío González Reyes

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Eddy Aguilar Muñoz
Vocal:	Licda.	María de los Ángeles Castillo
Secretario:	Lic.	Julio Vinicio Franco Guerra

RAZÓN: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 30 de julio de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, JORGE MARIO LÓPEZ ARGUETA

_____ para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

ANGEL GABRIEL MARROQUIN ALONZO, con carné 200616417,

intitulado FRAUDE DE LEY EN LA UTILIZACIÓN DE LA FIGURA DEL CORREDOR DE SEGURO COMO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY QRELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 01 / 08 / 2018. f)

Lto. Jorge Mario López Argueta
 ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)
 (Firma y Sello)



**BUFETE PROFESIONAL DEL ABOGADO Y NOTARIO
JORGE MARIO LOPEZ ARGUETA**

11 calle 8-14 zona 1, Edificio Tecún, Segundo Nivel, Oficina 25
Teléfonos: 2230-6425, Emergencia 2230-6457, Teléfono Celular: 5201-7090



Guatemala, 03 de octubre del 2018.

Lic. Fredy Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Apreciable Licenciado:



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller Angel Gabriel Marroquín Alonzo, la cual se intitula "Fraude de ley en la utilización de la figura del corredor de seguro como contrato individual de trabajo", sin embargo, debido al estudio de la investigación realizada he autorizado que este tema sea cambiado por "**Simulación de contrato individual de trabajo en la utilización de la figura del corredor de seguros normada en el Código de Comercio de Guatemala**" por tener más relación con el tema investigado. Declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la necesidad de un control por parte de la Inspección General de Trabajo, respecto a los contratos de trabajo figuras mercantiles como contratos laborales.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el método analítico, el método inductivo, el método deductivo y el método sintético; mediante los cuales el o la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino, que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el fraude de ley respecto al uso del contrato de corredor de seguros en Guatemala como una alternativa al contrato individual de trabajo.
- c) La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

BUFETE PROFESIONAL DEL ABOGADO Y NOTARIO
JORGE MARIO LÓPEZ ARGUETA
11 calle 8-14, zona 1, Edificio Tecún, Segundo Nivel, Oficina 25
Teléfonos: 2230-6425, Emergencia 2230-6457, Teléfono Celular: 5201-7090



- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad respecto al uso de contratos mercantiles para simular contratos de trabajo en Guatemala, con el objeto de obviar las prestaciones laborales para el patrono, por lo que es necesario que se establezca un control ante esta práctica en Guatemala, pudiendo realizarse a través de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.
- f) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se utilice a la Inspección General de Trabajo para poder supervisar los contratos de trabajo en el caso de las aseguradoras de Guatemala.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

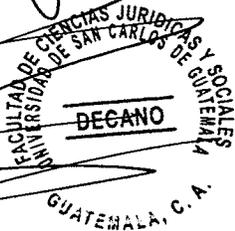
Jorge Mario López Argueta
ABOGADO Y NOTARIO
Jorge Mario López Argueta
Asesor de Tesis
Colegiado No. 4,163



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANGEL GABRIEL MARROQUÍN ALONZO, titulado SIMULACIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA UTILIZACIÓN DE LA FIGURA DEL CORREDOR DE SEGUROS NORMADA EN EL CÓDIGO DE COMERCIO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento
- A MIS PADRES:** Que me dieron la vida, sin ellos no estaría acá.
- A MIS PRIMOS:** Con quienes he compartido buenos momentos.
- A MIS AMIGOS:** Katherine Usher, Karina Samayoa, Sofía Juárez y demás amigos con quienes he compartido el camino hacia esta meta.
- A MI CATEDRÁTICO:** Dr. Nery Roberto Muñoz quien me ha brindado sus conocimientos de forma desinteresada, me inspiró a ser mejor profesional y buscar de forma continua la excelencia académica y personal, no hay palabras que puedan expresar mi gratitud.
- A:** Jorge Mario López Argueta por aceptar ser mi asesor y ayudarme para que termine este trabajo tan importante para poder graduarme.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme brindado las herramientas necesarias en el mundo del saber y haberme formado como persona y profesional del derecho.

PRESENTACIÓN



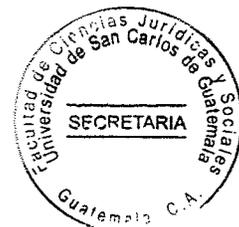
El tipo de investigación desarrollada fue cualitativa; se describió un problema que se lleva a cabo en la realidad para que, a partir de esta descripción se pudiera plantear el problema y darle una solución al mismo.

La investigación, fue realizada en el ámbito del derecho del trabajo y derecho mercantil, ramas del derecho que convergen conforme el problema investigado para determinar cómo se puede simular una relación laboral en el caso del contrato de corredor de seguro. El trabajo fue realizado en el año 2018 en los meses de marzo a septiembre.

El objeto de la investigación es la simulación que se realiza en el uso continuado por parte del patrono del contrato de corredor de seguro respecto al contrato individual de trabajo como forma de evitar el pago de prestaciones laborales. El sujeto de la investigación consistió en el patrono, así como la utilización del contrato de corredor de seguro y como este puede ser utilizado para defraudar a los trabajadores en Guatemala.

El aporte principal de la investigación consiste en determinar cómo se puede realizar una vulneración a los derechos del trabajador a través de la utilización de la figura mercantil del corredor de seguro para evitar las obligaciones que corresponde al patrono dentro de una relación laboral en Guatemala, por lo que es preciso su reglamentación y supervisión por parte de la inspección general de trabajo.

HIPÓTESIS



La hipótesis de la investigación fue la siguiente: Es necesario analizar la figura del corredor de seguros y su desarrollo en el Código de Comercio para determinar cómo su utilización es una relación laboral simulada de los derechos de los trabajadores en Guatemala, en tal sentido el Ministerio de Trabajo debe de garantizar a través de la Inspección General del Trabajo los contratos de las empresas de seguros, para constatar que en efecto se le cumplan sus derechos laborales a cabalidad al empleado, los cuales de conformidad con la ley de Guatemala son irrenunciables.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Para comprobar la hipótesis se utilizaron los métodos siguientes: el analítico para realizar estudio por separado de cada una de las partes que integran al problema, iniciando con la forma en la cual se protegen los derechos de los trabajadores en Guatemala hasta llegar a establecer el por qué es necesario que se vigile a través de la Inspección General de Trabajo a todos los contratos de corredor de seguros; el método sintético para utilizar sistemáticamente los elementos que se pueden encontrar en la problemática propuesta con el fin de reencontrar la individualidad de este; el método deductivo, para establecer la vulneración de los derechos de los trabajadores a través de una relación laboral simulada; el método inductivo, fue utilizado para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares, por ello será utilizado para los resultados finales de la investigación, así como la comprobación de la hipótesis.

En tal sentido la hipótesis se comprobó como válida, toda vez que se determinó que es necesario que en efecto se realice la revisión de los contratos de corredor de seguros por parte de la Inspección General de Trabajo.

ÍNDICE



	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Las obligaciones mercantiles y el contrato de seguro	1
1.1. La contratación mercantil	1
1.2. El contrato de seguro	10
1.3. Elementos del contrato de seguro	13

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo.....	17
2.1. Definición.....	18
2.2. Características.....	21
2.3. Validez jurídica.....	23
2.4. Elementos.....	28
2.5. Modalidades del contrato de trabajo	29

CAPÍTULO III

3. La relación laboral y el contrato de corredor de seguro.....	33
3.1. Principios de derecho de trabajo en Guatemala.....	33
3.2. La relación laboral	40
3.3. El contrato de corredor de seguro y la relación laboral	46
3.4. La dependencia económica en la relación laboral.....	49



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Simulación de contrato individual de trabajo en la utilización de la figura del corredor de seguros normada en el Código de Comercio de Guatemala	51
4.1. La simulación en el contrato de trabajo a través de otras figuras legales.....	52
4.2. Comparación entre contrato de corredor de seguro y contrato de trabajo.....	63
4.3. Simulación contractual en el contrato de corredor de seguro.....	66
4.4. Simulación de contrato individual de trabajo en la utilización de la figura del corredor de seguros normada en el Código de Comercio de Guatemala.....	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN



La investigación que precede se fundamenta en cómo se puede simular una relación laboral a través de la figura mercantil del corredor de seguro en Guatemala, además de determinar como la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede coadyuvar a que esta situación se lleve a cabo en el territorio nacional.

El objetivo fue establecer a través de un estudio jurídico, la simulación que se realiza en el uso continuado por parte de la aseguradora del contrato de corredor de seguro respecto al contrato individual de trabajo como forma de evitar el pago de prestaciones laborales. Por su parte, la hipótesis, se comprobó válida al establecer que es necesario analizar la figura del corredor de seguros y su desarrollo en el Código de Comercio para determinar cómo se simula lo que debería ser una relación laboral. El Ministerio de Trabajo debe de garantizar a través de Inspección General del Trabajo los contratos de las empresas de seguros, para constatar que en efecto se le cumplan sus derechos laborales a cabalidad al empleado los cuales de conformidad con la ley de Guatemala son irrenunciables.

El trabajo está distribuido en cuatro capítulos: en el primero, se desarrolló lo concerniente a las obligaciones mercantiles y el contrato de seguro, la contratación mercantil, el contrato de seguro, elementos del contrato de seguro; en el segundo, por su parte se estudió al contrato individual de trabajo, definición, características, validez jurídica, elementos y tipos de contrato; en el tercero, se explica a la relación laboral y el contrato de corredor de seguro, principios del derecho laboral de Guatemala, la relación laboral, el contrato de corredor de seguro y la relación laboral, la dependencia económica en el contrato laboral; en el cuarto, se analizó a la simulación de contrato individual de trabajo en la utilización de la figura del corredor de seguros normada en el Código de Comercio de Guatemala, la simulación en el contrato de trabajo a través de otras figuras legales, la Inspección General de Trabajo como garante de la relación laboral, simulación laboral en el contrato de corredor de seguro, simulación en el contrato de trabajo a través de otras figuras legales, la inspección general de trabajo como garante de la relación laboral.



Por su parte los métodos utilizados fueron: el analítico para realizar estudio por separado de cada una de las partes que integran al problema, iniciando con la forma en la cual se protegen los derechos de los trabajadores en Guatemala hasta llegar a establecer porque es necesario que se vigile a través de la Inspección General de Trabajo los contratos de corredor de seguro suscritos en Guatemala; el método sintético para utilizar sistemáticamente los elementos que se pueden encontrar en la problemática propuesta con el fin de reencontrar la individualidad de éste; el método deductivo, para establecer la vulneración de los derechos de los trabajadores a través de una relación laboral simulada, el método inductivo, fue utilizado para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares, por ello será utilizado para los resultados finales de la investigación, así como la comprobación de la hipótesis. Por su parte fue utilizada la técnica documental, que busca el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre la problemática determinada.

La investigación, tiene gran importancia debido a la necesidad que existe de una supervisión sobre la forma en la cual se realizan los contratos de trabajo en Guatemala, de tal manera que se pueda evitar que existan relaciones laborales simuladas en el territorio nacional, tal como sucede en el caso del corredor de seguro.

CAPÍTULO I



1. Las obligaciones mercantiles y el contrato de seguro

Es preciso establecer en qué consiste el contrato de corredor de seguros en Guatemala, y cómo esta puede considerarse una obligación mercantil dentro del territorio nacional y su relación con el corredor de seguros en el país.

1.1. La contratación mercantil

Es preciso definir en qué consiste el contrato, para tal efecto se puede definir de esta manera: “El contrato como herramienta jurídica de acceso a los bienes y servicios, debe de servir para la consolidación de un derecho justo, imprescindible para el sistema democrático y la convivencia en paz”.¹

Es necesario entonces afirmar que la importancia de los contratos la de establecer un derecho justo, ya que a través de esta herramienta jurídica se coadyuva a la democracia y a la convivencia en paz.

“La contratación es uno de los pilares del campo de estudio del Derecho Civil, por lo tanto, no es posible hacer un análisis histórico sin tomar en cuenta a los precursores de esta Rama del Derecho. Así es que en primer plano se debe tener en cuenta al derecho

¹ Ghersi, Carlos Alberto. **Contratos civiles y comerciales**. Pág. 34.



romano, donde originariamente, la voz *contractus* no parece haber poseído un preciso significado técnico-jurídico. Etimológicamente, *contractus* es el participio pasivo del verbo *contrahere*, por lo cual designa genéricamente como lo contraído. En ese sentido, lo contraído es un negocio o, más exactamente, una obligación (*negotium contractum*, *obligatio contracta*). *Contractus* es, pues, aquella situación que da origen a ese especial *vinculum iuris* en que la *obligatio* consiste”.²

Para entender el alcance de la palabra contrato, es necesario que se establezca la etimología de esta palabra, la cual establece que este término se utiliza para representar una obligación entre las partes y el vínculo que las representa; es decir, que el contrato desde el tiempo del derecho romano ha sido asociado con las obligaciones que surgen entre las partes, quienes de forma voluntaria se vinculan en un cúmulo de derechos y obligaciones. Respecto a la historia del contrato, se puede afirmar que la primera vez que se utilizó el término contrato fue en el derecho romano, donde el *contractus* era la forma en la cual las personas se obligaban dentro del *ius civile*.

“En la época clásica el puro y simple acuerdo de voluntades respecto a algún aspecto no contemplado por el *ius civile* no era considerado contrato sino *pactum*”.³ Es entonces de una gran importancia histórica el hecho de que la palabra contrato dentro del derecho romano provenga del pacto, esto quiere decir que los romanos tenían bien definido la manera en la cual una obligación debía de establecerse y los formalismos que corresponden a la misma.

² Betti, Emilio. **Teoría del negocio jurídico**. Pág. 70.

³ Díaz Menchu, Luis; Alveño Hernández, Marco. **Apuntes de derecho romano**. Pág. 230.



Dentro del derecho romano y dentro de la época del emperador Justiniano, donde se establece que el contrato es el acuerdo de voluntades capaz de constituir a una persona en deudora de otra, incluyendo como tales a toda clase de negocio que tuviera por fin la creación, modificación o extinción de cualquier relación jurídica.

Este jurista propuso que las leyes naturales, observadas casi en todas las naciones y establecidas por la providencia divina, permanecen siempre firmes e inmutables; mas las leyes que cada ciudad se ha dado suelen cambiarse a menudo, o por el consentimiento tácito del pueblo, o por otras leyes posteriores.

En ese sentido, surgen las obligaciones llamadas “obligaciones re contractae, que implican el surgimiento del vínculo porque el acuerdo de las partes, va acompañado de la entrega de una cosa, lo que se consideró un avance, ya que con la entrega de la cosa, existió la posibilidad de exigir la obligación y de la restitución de la cosa”.⁴ Hacia el final del Imperio Romano, se terminó de establecer la evolución del contrato, además se tornó al acuerdo de voluntades como su elemento característico; también se toma como válido que los contratos son perfeccionados por el mero consentimiento de las partes, apareciendo así los contratos consensuales, los cuales ha aceptado la doctrina y la ley hasta la actualidad. En consideración de lo anterior, se puede determinar en qué consisten los contratos y su impacto en la sociedad guatemalteca.

Doctrinariamente, se puede definir como: “hay contrato cuando dos o más personas se

⁴ Petrus, Justiniano. **Institutas**. Pág. 127.



ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a regir sus derechos”.⁵ Este autor afirma que el contrato se establece como un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, que tienen como finalidad el obligarse entre sí, para un asunto determinado.

La doctrina española, afirma que contrato es: “el acuerdo de voluntades anteriormente divergentes, por virtud de la cual las partes dan vida, modifican y extinguen una relación jurídica de carácter patrimonial”.⁶

El contrato es también un acuerdo de voluntades, que convergen para una relación jurídica determinada, la cual tiene como objeto que personas consientan en obligarse respecto de otras a dar alguna cosa o prestar algún servicio.

Por su parte, el Código Civil en el Artículo 1517 regula: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”. Al mismo tiempo el Artículo 1518 del mismo Código Civil establece: “Los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez”.

Estos Artículos establecen que, en efecto, cuando dos o más personas se pongan de acuerdo en una obligación conforme a la ley, ya sea para crearla, modificarla o

⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 167.

⁶ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 329.



extinguirla. Se considera como válidos aquellos contratos que únicamente se perfeccionan con el consentimiento, salvo en esos casos que la formalidad sea obligatoria.

Contextualizando lo anterior, se hace necesario establecer en qué consisten y cuáles son los sistemas de contratación que acepta la doctrina y la legislación de Guatemala.

En tal sentido, los sistemas de contratación son: “los diferentes criterios con que en cada legislación se determina la base fundamental a que ha de ajustarse la formación de los contratos”.⁷

Entre los sistemas de contratación se encuentran, los siguientes:

A. Formalista: “Este sistema fue el primero en utilizarse, sobre todo era aplicado en los pueblos antiguos, se caracterizaba por la exigencia de requisitos de índoles esencial, estos eran necesarios para la existencia y validez de los contratos. En la mayoría de las legislaciones orientales este tipo de contratación tuvo una naturaleza eminentemente religiosa, mientras que la romana y germana tuvo más bien un carácter totalmente civil.

Lo anterior determina la importancia que tiene los requisitos formales respecto a la creación de los contratos, es decir la manera en la cual se cumplen los mismos de forma

⁷ Rojina Villegas, Rafael. **Compendio de derecho civil**. Pág. 7.



ordenada y concatenada para poder perfeccionar el contrato y la manera en la cual este debe de nacer a la vida jurídica.

B. Consensual: “Este sistema nace como consecuencia de la aplicación del sistema formalista por romanos y germanos, como estos ya tenían una forma para realizar una contratación, no representó problema alguno hasta que surgieron relaciones por medio de las cuales las partes se obligan a alguna cosa, pero contenían características que las hacían diferentes y complejas, lo cual trajo como resultado entre los particulares un aumento de relaciones que no estaban previstas. Esto derivó a que las personas, utilizaran su consentimiento en las relaciones en las cuales se involucraron, dejando a un lado lo que les era impuesto por el formalismo, de esta forma las relaciones contractuales surgidas entre los pobladores de esas regiones dieron como resultado que estas se perfeccionasen a través del consensualismo, independientemente de cómo estos quedarán expresados.”⁸

Este sistema determina que la validez del contrato depende del consenso entre las partes, de tal manera que cuando estos estén de acuerdo en realizar el contrato el mismo se perfecciona y puede empezar a surtir efectos legales.

C. Sistema Ecléctico o Moderno: Este sistema surge de la necesidad que tienen las legislaciones actuales de asegurar a las partes que intervienen en un contrato de la imprecisión que puede surgir, cuando la forma en la cual deben constar no es esencial

⁸ Ibid. Pág. 10



para su perfeccionamiento, pero sí lo es el consentimiento. Por lo anterior, el consensualismo no es válido de forma pura en ningún ordenamiento legal, lo cual ha producido que la voluntad sea obtenida y comprobada de forma escrita, aunque permitiendo que, en ocasiones excepcionales, baste sólo el conocimiento.”⁹

Se puede determinar entonces la importancia que adquiere la forma en la cual los contratos pueden suscribirse, para que los mismos puedan tener forma jurídica de conformidad con la doctrina y la ley, de tal manera que todos los elementos convergen para la eficacia de los mismos y como estos pueden alcanzar los objetos propios de la contratación en Guatemala. Habiendo definido al contrato de forma particular, es preciso señalar en qué consiste la contratación mercantil y cuáles son los principios que rigen esta forma de contratación, de tal manera que sea posible determinar la validez de los contratos de corredor de seguro en Guatemala y todas sus modalidades.

En tal sentido, se puede afirmar que se define al contrato mercantil como: “aquellos que están legalmente regidos por una rama especial del derecho, el mercantil o comercial, y revestirán el carácter de tales cuando reúnan las características que establezcan las leyes respectivas de cada país. Algunos países consideran que son contratos comerciales los que se realizan entre comerciantes, sin importar su objeto criterio subjetivo mientras en otros se toma en cuenta el objeto del contrato, o sea, si tiene un fin de lucro y sí intermedia en las relaciones de producción y consumo de bienes. Se exigen en general para su perfeccionamiento, menos solemnidades que en los

⁹ Ibid. Pág. 10.



contratos de materia civil, para agilizar las transacciones de este tipo. Los medios de prueba son también más amplios que en los contratos civiles”.¹⁰

Un contrato puede ser considerado acto de comercio en función del estado de las partes que intervienen en él, es decir, si estos son comerciantes o no; en función de su objeto, si tiene un objeto que el Código de Comercio de Guatemala se reputa mercantil o no; o en función de los dos criterios tornados conjuntamente; todo esto en base a los Artículos 2, 4 y 5 del Código de Comercio de Guatemala.

Por ejemplo, el contrato de constitución de sociedad anónima es eminentemente mercantil, ya que se puede decir que en función de su objeto, que radica en la puesta en común de bienes y/o servicios para la realización de una actividad económica con ánimo de lucro, es independiente el carácter de comerciantes o no comerciantes de las partes que lo suscriban; así como el contrato de mutuo será mercantil si cualquiera de las partes es comerciante, en la legislación guatemalteca se da en el caso de que el mutuante sea una entidad bancaria o financiera. De conformidad con la doctrina existen distintos principios dentro la contratación mercantil, en tal sentido se pueden citar los siguientes:

a. “La verdad sabida

b. La buena fe guardada

¹⁰ Araya, Celestino, **Títulos circulatorios, derecho cambiario**. Pág. 10.



c. Toda prestación se presume onerosa

d. La intención de lucro

e. Ante la duda debe favorecerse las soluciones que hagan segura la circulación.”¹¹

El cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos son rigurosos porque solo de esa manera puede conseguirse armonía en la intermediación para la circulación de los bienes y la prestación de servicios.

El Artículo 699 del Código de Comercio, establece: “todas las obligaciones mercantiles se interpretan, ejecutan y cumplen conforme a los principios de verdad sabida y buena fe guardada”. El poco formalismo con el que se desarrollan estos principios funciona como parte de su propio núcleo, de tal manera que las partes obligadas conocen a totalidad sus derechos y obligaciones al momento de cumplir con los requisitos del contrato, vinculándose por lo tanto dentro del entendimiento de la buena fe en la cual se presume que no hay ninguna intención oculta; ya que, si se contrata de otra manera, se destruiría la seguridad del tráfico mercantil.

¹¹ Alvarado Sandoval, Ricardo. **El notario ante la contratación civil y mercantil**. Pág. 514.

1.2. El contrato de seguro



Es necesario analizar la forma en la cual se realiza el contrato de seguro conforme a la doctrina y la ley para tener una idea de cómo se ejecuta el mismo dentro de Guatemala y cómo el corredor del seguro se caracteriza por ser una obligación mercantil.

Se puede determinar que el contrato de seguro, es “un contrato aleatorio, por el cual una de las personas llamada asegurador se compromete a indemnizar los riesgos que otra persona llamada asegurado sufra, o a pagarle determinada suma a éste mismo o a un tercero llamado beneficiario en caso de ocurrir o no ocurrir el acontecimiento de que se trate, a cambio del pago de una prima en todo caso”.¹²

Se puede definir también como: “Aquel en virtud del cual una persona, generalmente jurídica, llamada asegurador, se obliga, mediante la percepción de una cantidad que se denomina premio o prima, a indemnizar a otra persona, que recibe el nombre de asegurado por las pérdidas o daños que éste pueda sufrir como resultado de la producción de ciertos riesgos personales o económicos, que son objeto del seguro. En algunos tipos de seguro pueden ser distintas las figuras del asegurado y del beneficiario, ya que el contrato ha podido hacerse a favor de un tercero, para que perciba la prestación una vez dado el supuesto motivador del seguro, no siempre acertadamente llamado riesgo”¹³. Se puede determinar que esta definición confirma la importancia que tiene

¹² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho jurídico elemental**. Pág. 37.

¹³ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 222.



este contrato, debido a que intenta asegurar a las personas dentro del territorio nacional, conforme a la legislación estipulado en Guatemala.

La función del contrato del seguro consiste en cubrir los gastos de las personas cuando existan riesgos potenciales en contra de la integridad física de estas, por lo que el contrato de seguro tiene como función responder de forma económica por las costas que tiene este tipo de servicios.

En virtud de lo anterior, solo las personas jurídicas son autorizadas para ser aseguradoras, debido a todos los requisitos que han de cumplirse para recibir esta autorización; en tal sentido, se puede considerar que el seguro, "es un contrato por el cual una empresa se ve obligada a pagar determinada suma cuando ocurra un evento fortuito, mediante una prima, calculada según la probabilidad de que el evento suceda."¹⁴

El contrato de seguro, por lo tanto, consiste en que el asegurador, el cual tiene que ser una sociedad anónima debidamente organizada conforme a las normas de Guatemala, se obliga al resarcimiento de un daño o bien a pagar una determinada cantidad de dinero al ocurrir el riesgo que se encuentra previsto en el contrato correspondiente, a cambio de la prima a la cual el asegurado se obliga a pagar.

El Código de Comercio, Decreto número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala establece en su Artículo 874, con relación a la conceptualización del contrato

¹⁴ Vivante, Cesar. **El contrato de seguro**. Pág. 22.



de seguro lo siguiente: "Por el contrato de seguro, el asegurador se obliga a resarcir un daño o pagar una suma de dinero al realizarse la eventualidad prevista en el contrato, y el asegurado o tomador del seguro, se obliga a pagar la prima correspondiente."

Se puede determinar entonces la importancia que tiene el contrato de seguro dentro del territorio nacional, ya que la misma ley establece cómo puede realizarse el mismo en Guatemala, estableciendo sus caracteres, así como la obligación recíproca.

Por su parte, en el Artículo 875 del Código de Comercio establece la forma y personas que participan en el contrato de seguro, regulando lo siguiente: "para los efectos de este Código se considera:

- a. Asegurador: a la sociedad mercantil autorizada legalmente para operar seguros, que asume los riesgos especificados en el contrato de seguro.
- b. Solicitante: a la persona que contrata el seguro, por cuenta propia o por la de un tercero determinado o determinable y que traslada los riesgos al asegurador.
- c. Asegurado: la persona interesada en la traslación de los riesgos.
- d. Beneficiario: la persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro.
- e. Prima: la retribución o precio del seguro.



f. Riesgo: la eventualidad de todo caso fortuito que pueda provocar la pérdida.

Una misma persona puede reunir las calidades de solicitante, asegurado y beneficiario. Los hechos ciertos, o los físicamente imposibles, no constituyen riesgo y no pueden ser objeto del contrato de seguro, salvo la muerte.”

En tal sentido, la legislación nacional, por lo tanto, establece como debe de realizarse el contrato de seguro en Guatemala; además vinculan a las personas que pueden participar dentro del mismo, así como la circunstancias que convergen para que este funcione.

1.3. Elementos del contrato de seguro

En este apartado se establecen los elementos del contrato de seguro, sobre todo en el aspecto personal, debido a que es importante mencionar y caracterizar a quienes participan en el contrato.

A. Asegurador: Es aquella persona jurídica que, de forma organizada, en sociedad anónima y al margen de las normas de Guatemala; está legalmente autorizada para poder dedicarse al negocio del seguro. En la sociedad guatemalteca como asegurador no puede fungir una persona individual, ni tampoco aquellas sociedades organizadas acorde al derecho extranjero. Únicamente las sociedades anónimas pueden fungir como aseguradoras, y para el comienzo de sus actividades son sometidas a un previo control de la Superintendencia de Bancos, en lo referente a las tarifas, pólizas y bases



técnicas; siempre manteniendo un debido control permanente relacionado a las sociedades por parte de la dependencia citada.

- B. Asegurado: Es aquella persona que se encuentra interesada en la traslación de los riesgos existentes. El asegurado propiamente dicho, es aquel sujeto que se encuentra sometido a la posibilidad de poder experimentar una determinada eventualidad que actúa como motivo que da origen al contrato; pudiendo dicha eventualidad afectar la esfera patrimonial o su propia integridad física. Al respecto el Código de Comercio, en el inciso tercero regula que: “el asegurado es la persona interesada en la traslación de los riesgos”.
- C. Solicitante: Es aquella persona que de manera directa se encarga de la contratación del seguro, ya sea bien por su propia parte o mediante la de un tercero determinado que se encarga de trasladar los riesgos al asegurado.
- D. Beneficiario: En el momento en el que el riesgo se convierte en siniestro, puede producirse un efecto principal del seguro, consistente en el beneficio previsto en la póliza como una obligación de la aseguradora. El beneficiario es aquella persona o personas encargadas de recibir el producto anteriormente anotado. Al respecto, el Código de Comercio, en el Artículo 8 inciso cuarto establece que: “beneficiario es la persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro”.

El Artículo 292 del Código de Comercio, respecto al contrato de seguro, preceptúa lo



siguiente: “Es corredor el que, en forma independiente y habitual, se dedica a poner en contacto a los interesados en la conclusión de un negocio, sin estar ligado a ninguna de las partes por relaciones de colaboración, dependencia o representación. Sin embargo, los preceptos contenidos en este capítulo no son aplicables a la actividad relacionada con la colocación de pólizas de seguros y fianzas que se normará por la legislación específica.”

Se puede determinar que la forma en la cual se desarrollara el contrato del seguro será a través de corredores, quienes con la finalidad del lucro promoverán la contratación de los contratos de seguro; además es importante determinar que tiene todas las características que representa a una obligación mercantil y el Código es específico sobre la no representación ni subordinación del corredor hacia la empresa de seguro, puesto que es un negocio mercantil en el cual se ponen de acuerdo exclusivamente para esa situación, sin llegar a tener ninguna característica de una relación laboral.



CAPÍTULO II



2. El contrato individual de trabajo

Se debe de iniciar afirmando que el contrato es una obligación, es por esto que siempre será un acuerdo de voluntades entre las partes, esto quiere decir que en virtud del mismo se creará una ley que regirá a quienes se suscriban al mismo. El contrato de trabajo como tal tiene su origen en dos instituciones romanas: "la Locatio conductio operis y la Locatio Conductio Operarum La Locatio conductio operis o Arrendamiento o Locación de Obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella.

La Locatio Conductio Operarum o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la Locatio Conductio Operarum como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero."¹⁵

Fueron entonces los romanos quienes idearon la manera en la cual se debería de establecer el trabajo, sin ser un derecho del trabajo como tal; no obstante, se establece

¹⁵ Machicado Jorge. **Contrato de trabajo**. Pág. 5



la forma en la cual el contrato debería de llevarse a cabo a través de la asociación entre trabajadores y patronos, aunque se trataran de contratos para obras específicas.

2.1. Definición

Se puede afirmar sobre este tópico: "Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración."¹⁶

Esta definición, determina como puede realizarse el contrato de trabajo en Guatemala, donde la importancia del mismo se establece ante el otorgamiento de la fuerza de trabajo de un empleado a un patrono por medio de una remuneración por tiempo indefinido y bajo unas circunstancias bien establecidas.

Esto determina la manera en la cual la relación laboral se perfecciona y como el contrato de trabajo, pese a tener los términos claros, siempre será una relación contractual desigual debido a que el patrono posee los recursos y el trabajador solo presta un servicio.

En el sentido amplio de la palabra, el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales, tanto de existencia como de validez, que

¹⁶ Ossorio I. **Op. Cit.** Pág. 185



son precisamente los que hacen que dicho contrato se perfeccione como tal, es decir que represente la validez de la vinculación entre patrono y trabajador con el objeto de recibir una remuneración para tal efecto.

Teniendo en consideración lo anterior, se puede determinar que el Artículo 18 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

La definición que brinda el Código de Trabajo es muy completa, ya que establece las formas en las cuales se puede prestar el trabajo dentro de Guatemala, además determina las partes que participan en el mismo, y de las obligaciones que corresponden a cada quien dentro de la relación laboral.

“Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹⁷

¹⁷ Ibid.



Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral en el país, así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

Sobre esta temática se puede afirmar que es un: "Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador."¹⁸

Este autor se refiere al contrato de trabajo, como la manera en la cual una persona contrata a alguien para realizar una actividad determinada, a través de la autonomía de la voluntad. Es importante mencionar que, mediante la contratación individual de trabajo, se debe de desarrollar el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

Se puede determinar que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, debido a que mediante la contratación individual surge un vínculo económico ya que el trabajador como consecuencia de la prestación de servicios a un determinado patrono recibe una retribución; esta es la finalidad del trabajo, es decir, conseguir una cantidad de dinero

¹⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 411.



para su subsistencia a cambio de su fuerza de trabajo. Por consiguiente; el patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio capital, debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución pactada entre ambas partes.

2.2. Características

Es necesario analizar las características del contrato individual de trabajo, de tal manera que establezca como este se puede utilizar dentro de Guatemala. En tal sentido las características que presenta el contrato individual de trabajo son los siguientes:

a. **“Es consensual:** porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta.”¹⁹

Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma, ya que si no es voluntario el trabajo se estará hablando de algún tipo de esclavitud escondida.

b. **“Es conmutativo:** porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste.”²⁰

¹⁹ Ibid. Pág. 15.

²⁰ Ibid. Pág. 15



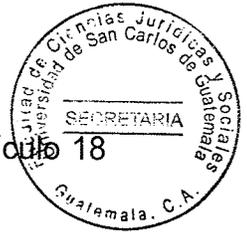
Como quedó establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

c. **Es oneroso:** “se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono, por ejemplo: una empresa de celulares contrata a sus vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.”²¹

Esto quiere decir que el trabajo nunca se realizará de forma gratuita salvo que el contrato se a beneficio o que así lo hayan pactado empleador y patrono en el contrato, por lo que se puede determinar que el contrato de trabajo se realiza para obtener un beneficio mutuo entre las partes que en este concurren.

d. **Es bilateral:** porque ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente, para que exista un vínculo tienen que existir

²¹ Ibid. Pág. 15.



dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala.

- e. **“Es personal:** porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.
- f. **Es de tracto sucesivo:** porque sus efectos se prolongan en el tiempo.
- g. **Es principal:** porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.”²²

Se puede determinar que, si un contrato cumple con todos estos requisitos, entonces se estará frente a un contrato de trabajo, es por esto que se puede deducir que se deduce que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador plasmado por sus características.

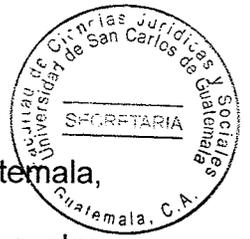
2.3. Validez jurídica

Para analizar cómo se conforma la validez jurídica del contrato individual de trabajo debe de realizarse en el contexto del derecho del trabajo, en tal sentido se deben de tener en cuenta los siguientes requisitos:

- a. **“Capacidad:** Que es la aptitud legal para adquirir derechos y contraer obligaciones, que se la adquiere a los 18 años. La relativa a los 14 años, dependiendo del caso que se presente.”²³

²² **Ibid.** Pág. 15.

²³ **Ibid.** Pág. 19.



Respecto a los menores de edad, el Artículo 150 del código de trabajo de Guatemala, establece tres requisitos fundamentales para la obtención de plaza laboral, los cuales son:

1. Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
 2. Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
 3. Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.
- b. Consentimiento: Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico.

El consentimiento es fundamental para que se lleve a cabo una obligación, en tal sentido debe de establecerse que el acuerdo entre las partes debe de cumplirse en todos los aspectos dentro de la contratación laboral, sino se estará defraudando a una de las partes ya sea por la falsedad en la negociación o por incumplimiento de las condiciones laborales.



c. Objeto cierto: “Se determina el motivo del contrato, debiendo ésta ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.”²⁴

El contrato de trabajo debe de pactarse en condiciones claras; debiendo de tener como objetivo un salario claro y exigible de tal manera que tanto patrono como trabajador puedan saber el salario y las condiciones de este.

d. “Causa lícita: Que la voluntad de las partes expresada en el contrato, se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícita lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.”²⁵

El contrato de trabajo para que se cumpla debe de fundamentarse en un objeto lícito, de tal forma que el trabajo también sea lícito en todo su accionar.

e. “Forma: Que el contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato y lo establecido entre las partes intervinientes (escritos, verbales o tácitos).

f. Personal: La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable intuito personae”.²⁶

²⁴ **Ibid.** Pág. 19.

²⁵ **Ibid.** Pág. 19

²⁶ **Ibid.** Pág. 19.



Es importante establecer que estas condiciones se deben de llevar a cabo para que el contrato de trabajo se pueda perfeccionar dentro del territorio nacional y que el mismo pueda ser utilizado como garantía entre el trabajador y el patrono, tratando de equiparar la relación entre ellos, dando como resultado la relación laboral.

Se debe de analizar el Artículo 12 del Código de Trabajo que preceptúa: "Son nulos ipso jure y no obliga a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interno de trabajo un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera".

Por lo tanto, el contrato de trabajo debe de contener cláusulas justas, ya que todas aquellas que contengan alguna renuncia de derechos o bien que se presten a la confusión o a la simulación legal, no podrán nacer a la vida jurídica; y si lo hacen es un contrato ineficaz e irregular, por lo tanto, deben de ser denunciados ante la Inspección General de Trabajo para que estos sean invalidados hasta que ofrezcan las condiciones laborales mínimas que la ley establece.

Esto quiere decir que, en todo contrato, unilaterales o bilaterales, el consentimiento debe ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es, que lo contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cada uno de



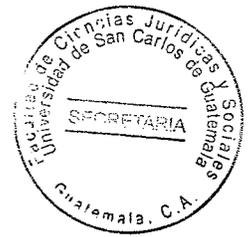
los puntos integrantes del contrato. Por su parte, El consentimiento supone las siguientes condiciones:

- a. "Pluralidad de sujetos (trabajador-patrono)
- b. Capacidad, presupuestos para la viabilidad del consentimiento; - Voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares;
- c. Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
- d. Concordancia entre la voluntad interna y declarada.²⁷

Es por esto que el consentimiento debe manifestarse por la oferta o propuesta de una de las partes y aceptarla por la otra, puede ser expreso o tácito y resultar también de la presunción de la ley en los casos que esta lo disponga expresamente; el consentimiento expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos

- a. Capacidad. La capacidad como elemento esencial de todo contrato, se considera que es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo. La capacidad supone, por tanto, el discernimiento; que constituye, como se ha dicho, la facultad que permite distinguir lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias de actos y acciones.

²⁷ Ibid. Pág. 356



2.4. Elementos

Es necesario analizar cuáles son los elementos que existen dentro del contrato individual de trabajo dentro de Guatemala, cómo estos intervienen y reglamentan la relación laboral que se genera entre las partes. En tal sentido, se pueden establecer los siguientes:

- a. Trabajador: El Artículo 3 del Código de Trabajo establece: “Trabajador es 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, ahora bien, de forma doctrinaria, se refiere que toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.”²⁸

Por lo tanto, se puede determinar que el trabajador es toda aquella persona que se compromete con otra para brindar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración dineraria. Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe reunir varios requisitos a saber:

- a.1. Debe tratarse de una persona física: Ya que las entidades o personas jurídicas, no pueden firmar ni autorizar un contrato individual de trabajo

²⁸ Ossorio, Manuel. *Op. Cit.* Pág. 759.



a.2. La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual. Esto quiere decir que para que exista una remuneración, es necesario que exista un trabajo efectivo.

a.3. Que el trabajo se realice por cuenta ajena: Esto quiere decir que el trabajo que se realice debe de ser en favor de una tercera persona, en caso contrario, no existiría una relación laboral, sino que un negocio y no corresponde al derecho de trabajo regularlo.

b. Patrono: El Artículo 2 del Código de Trabajo, establece: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo"; otra definición es: "Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él."²⁹

Es por eso que al patrono le corresponde una de las partes más importantes del contrato de trabajo, debido a que este es el que se ocupa de brindar el salario de los trabajadores, así como proveer las instrucciones conducentes para que la finalidad del contrato individual que se ha consignado entre las partes, se cumplan.

2.5. Modalidades del contrato de trabajo

Existen varias modalidades de contrato de trabajo por lo que es necesario establecer que, al referirse a modalidades en contrato de trabajo, se habla de "Modificaciones

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 162.



introducidas por ley o por las partes del acto jurídico, a los efectos inmediatos del acto jurídico. Y son de tres clases: condición (evento futuro incierto de cuya realización depende el nacimiento o extinción de un derecho), lazo o término (evento futuro cierto de cuya llegada depende el ejercicio o extinción de un derecho) y el modo; sus características son:

- a. Expresos: Lo anterior determina que debe constar por las partes o por la ley.
- b. Excepcionales: Los efectos serán inmediatos.
- c. Accidentales: Aquellos que no están expresos en la ley pero que deben de incluirse dentro de la negociación laboral para que esta surta efectos jurídicos.

Esto quiere decir que las modalidades del contrato del trabajo se encuadran en las distintas maneras en las cuales estos pueden generarse conforme a la ley, respetando siempre los derechos de trabajador y patrono, buscando una equidad entre los mismos.

Las modalidades del contrato de trabajo son las siguientes:

- a. **Contrato de trabajo indefinido:** Este tipo de contrato representa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos días (de tractos sucesivo), pero puede terminar en cualquier momento, ya sea por mutuo



consentimiento, o voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del preaviso, si no hay tal de proporciona una indemnización a la parte perjudicada.

- b. **Contrato de trabajo por tiempo determinado:** En este tipo de contratos el trabajador sabe con exactitud por cuanto tiempo desempeñara la función para la cual fue contratado; sabiendo el día que inicia y el día que termina la relación laboral.

Es necesario afirmar que existen varias modalidades de contrato de trabajo, atendiendo la duración que tiene el mismo dentro del derecho laboral; en Guatemala se puede aplicar las dos modalidades de contrato de trabajo siempre y cuando se especifique la temporalidad de los mismos al momento de firmar y perfeccionar el contrato de trabajo.





CAPÍTULO III

3. La relación laboral y el contrato de corredor de seguros

Es necesario analizar en qué consiste la relación laboral y como esta se relaciona con el contrato de corredor de seguros dentro del territorio nacional, toda vez que se debe de diferenciar entre una relación de dependencia laboral y la manera en la cual se puede vincular con el corredor de seguros.

3.1. Principios del derecho del trabajo en Guatemala

En este apartado se analizan los principios del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. Lo anterior se realizará para determinar cómo se puede establecer estos en la relación laboral.

Estos principios se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales. Se caracterizan, además, porque se tratan de principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto. Por último, se trata de principios directos o indirectamente tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del derecho del trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la relación laboral.

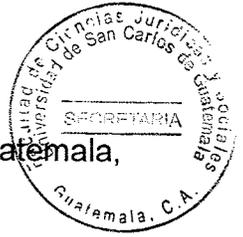


Los principios del derecho del trabajo determinan como deben de realizarse los mismos, es por esto que se deben de cumplir a cabalidad dentro de una relación laboral, debido a que si estos faltan dentro de una relación patrono-trabajador, es una relación laboral sui generis; lo mismo puede suceder en el caso de la simulación de la misma en el caso del corredor de seguros respecto.

Es necesario analizar los principios que rigen al derecho del trabajo dentro del texto constitucional para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger, sobre todo que estas normas también son aplicables en el caso de los menores de edad autorizados para laborar en el país.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 consagra los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno y mixto; la protección especial de los menores trabajadores, etc.

El Artículo 103 consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y patronos de tal manera que se respeten los derechos de cada una de las partes que convergen en la relación laboral.



Por su parte, en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, los cuales son:

- a. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles una protección jurídica preferente.

Este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a.1. "Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

- a.2. Tutelaridad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el



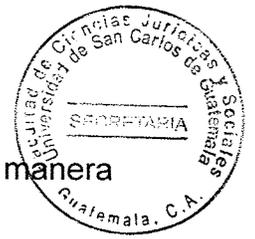
momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”³⁰

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que, en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala, por lo tanto, a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo primero de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde establece la finalidad del Estado que Guatemala es brindar el bien común a la población.

- b. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de

³⁰ Lecciones de derecho individual de trabajo. Pág. 17.



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

Este principio se ha aceptado en la mayoría de las doctrinas como en la; jurisprudencia nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo de garantías que deben ser reconocidas, sin perjuicio que puedan ser mejorado, mas nunca reducido o negado. Y se les ha denominado sociales porque están destinado a dar protección a la clase trabajadora.

Se dice también que es irrenunciable únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Los derechos que confieren las leyes de trabajo no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador, mas nunca reducirse, de tal forma que el patrono y el trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el trabajador y no afecta la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.



c. El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común, el cual se supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, se puede afirmar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes.

Este principio es muy importante, ya que en la investigación se determinará que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas.

d. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.



Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en la ley laboral de Guatemala, toda vez que el trabajador siempre va estar en una desventaja debido a que se encuentra en posición económica inferior frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

e. El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Se puede afirmar que su condición de derecho público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Estas normas son fundamentales para poder determinar cómo debe de funcionar las relaciones laborales en Guatemala; es por esto por lo que resulta de gran importancia



que estos principios sean la garantía mínima sobre la cual se debe de realizar el contrato de trabajo, ya que toda clase de simulación va en contra de los intereses de los trabajadores en el territorio nacional.

3.2. La relación laboral

Se debe de iniciar este apartado, estableciendo que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado o, el trabajador; y otra persona, denominada el empleador, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a



que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, ~~que~~, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

En 2004, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera: “El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”.³¹ El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

Con esto claro, es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la Organización Mundial del Trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños

³¹ Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** Pág. 18.



trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Asimismo, al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad, tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio; de tal manera que pueda exigirse a los Estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado; pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, en el Código de Trabajo, se encuentra regulada la relación laboral en el Artículo 18, en donde se define el contrato de trabajo; pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El Artículo mencionado, norma lo siguiente: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". En Guatemala entonces, siempre que se desarrolle el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, se estará hablando de una relación laboral, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración



a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo, recalcando lo normado en el Artículo anterior, expone entonces la definición legal de relación laboral, cuando establece que para que el contrato individual de trabajo para que exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, pero no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entendiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se le defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de



una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en Guatemala, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndose exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe, pero no queda definido quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.



En Guatemala, en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas, responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse; pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, también generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe, ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual cada persona puede superarse y progresar; mientras que, a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.



3.3. El contrato de corredor de seguro y la relación laboral

Es necesario establecer cómo puede realizarse la relación laboral dentro de Guatemala y su relación expresa con el corredor de seguro en el territorio nacional, en tal sentido, es necesario analizar como el contrato de obra y la relación laboral pueden llegar a confundirse; de tal manera que se pueda determinar cuáles son las similitudes y diferencias que existen entre estas dos instituciones.

Se debe de considerar entonces la manera en la cual estas instituciones tienen puntos en común y cuáles son las diferencias entre las mismas; para poder establecer cómo se puede utilizar una en lugar de la otra y por qué no se debe de utilizar al contrato de obra como un contrato individual de trabajo.

En primer término se puede determinar que la diferencia principal entre estas instituciones corresponde a su finalidad, es decir al objeto con el cual fueron creados, ya que por un lado, el contrato de corredor de seguro posee condiciones que son exclusivas del mismo dentro del territorio nacional, tal como lo establece el Artículo 293 del Código de Comercio, el cual establece que para poder ejercer como corredor, es indispensable tener autorización legal de la empresa de seguros, por lo que se puede determinar que esto se puede llegar a confundir con la subordinación como sucede en el contrato y relación de trabajo; al mismo tiempo el interesado deberá obtener todos los documentos conforme a los requisitos que establezca el reglamento respectivo, es decir la póliza del seguro. Solamente los corredores autorizados tendrán derecho de corretaje por sus



servicios y gozarán de los demás derechos y ventajas que la ley otorga a los corredores, los cuales también pueden considerarlas como algún tipo de prestación, ya sea un salario o cualquier otro tipo de garantía laboral.

En virtud de lo anterior, el contrato de corredor de seguro, se utiliza para poder promover y establecer el contrato de seguro para unas personas específicamente; mientras que el contrato de trabajo es utilizado para iniciar la relación laboral; Por lo tanto la naturaleza jurídica de cada uno persigue ya que no tienen nada en común desde esta óptica, no obstante es necesario que se analicen más estas figuras para llegar a una conclusión sobre cómo estas se pueden utilizar para poder evitar las obligaciones del patrono.

Se puede considerar que el inicio de la relación entre la empresa y el contratista es parecida a la manera en la cual se inicia la relación laboral, aunque en el caso del contrato de seguro, se otorgan los documentos y la manera en la cual se deben de realizar las pólizas; al autorizar estos documentos a través de la firma, se puede llegar a simular una relación laboral, toda vez que en una relación de trabajo, toda vez que se necesitan algunas aptitudes y competencias para que se pueda considerar como idónea a una persona para ser considerada para una posición laboral; es por esto que se puede tomar en cuenta las etapas previas del contrato de obra como una manera de cumplir los requisitos de una persona para un puesto de trabajo, con lo cual se pueden confundir estas dos instituciones.



Es necesario analizar las figuras de pago que poseen estas dos instituciones, ya que es en este punto en donde se pueden confundir las mismas y donde se puede sacar ventaja de la ley para evitar el pago de prestaciones laborales dentro de Guatemala; es a través de la remuneración que se puede simular la relación laboral; debido a que estos son ofrecidos, pero no se cumplen; es decir se otorga una remuneración económica, sin llegar a ser un salario; porque es otro tipo de figura la cual está regulada. Por su parte, en un contrato de trabajo se realiza el pago de un salario o sueldo el cual será pagado en fecha determinada de tal manera que el trabajador pueda subsistir y satisfacer sus necesidades vitales.

Se puede analizar que si bien es cierto que existen ciertas similitudes entre la manera en la cual se realizan los pagos entre estas instituciones; es por esto que se puede utilizar el contrato de corredor de seguro como una forma de simular el contrato de trabajo, ya que lo que caracteriza a estas es la manera en la cual se puede realizar el pago.

Se tiende a utilizar esta figura, sobre todo en el caso de aseguradoras, como forma de simular una relación laboral, situación que el trabajador acepta, debido a que trata de satisfacer su necesidad a través un trabajo para subsistir; sin exigir prestación alguna, más que la remuneración económica pactada. En su afán de conseguir el sustento firma cualquier documento con la finalidad de lograr un puesto laboral, sin reparar en las maneras que se realiza el mismo y pues acepta el pago, sin que le importe sus prestaciones, lo cual es ilegal, pese a ser aceptado por ambas partes.



3.4. La dependencia económica en la relación laboral

Es necesario analizar la dependencia económica dentro de la relación laboral para poder entender su función dentro del derecho del trabajo en Guatemala. Es necesario entonces establecer que la dependencia económica del derecho del trabajo consiste en la manera en la cual se depende del patrono respecto a la manera en la que este debe de hacer efectivo el salario, ya que esta es la finalidad máxima del trabajo, es decir la retribución del derecho del trabajo.

La retribución, por su parte se puede determinar como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya sea a que se retribuyan el trabajo efectivo o como períodos de descanso computables de trabajo. El patrono, debe abonar también determinados períodos de descanso en sentido estricto, o períodos de no trabajo en determinados supuestos contemplados por la ley. Los períodos de descanso computables como trabajo se recogen en sus apartados correspondientes, es decir, que debe de existir pago para estos días. Estos días son los siguientes:

- A. Descanso dominical o semanal y festivos no recuperables

- B. Vacaciones anuales

- C. Descanso en jornada continuada



D. Ausencias justificadas con retribución

E. Ausencias permitidas cargo electivo sindical

F. Tiempo de lactancia

G. Interrupciones del trabajo ajenas a la voluntad del trabajador

Lo anterior quiere decir que cada vez que existe una relación laboral dentro de Guatemala debe de cumplir como mínimo estos días remunerados, además de las prestaciones que derivan de la relación laboral. Se puede determinar entonces que la relación laboral y la dependencia económica van de la mano, ya que no puede existir una sin la otra. Mientras exista retribución habrá relación laboral, debido que la finalidad del derecho del trabajo para los trabajadores es el salario devengado por el que se comprometieron a cumplir con el contrato y por ende con el inicio de la relación laboral, esta no puede ni debe de ser simulada, limitada o denegada dentro del territorio nacional.

CAPÍTULO IV



4. Simulación de contrato individual de trabajo en la utilización de la figura del corredor de seguro normada en el Código de Comercio de Guatemala

Es necesario realizar un análisis sobre cómo se puede utilizar el contrato de corredor de seguro en Guatemala, como una forma de simulación del contrato de trabajo dentro del territorio nacional. También es preciso determinar cómo se hace esta situación anómala dentro del país como forma en la cual se simula una relación laboral dentro del derecho laboral.

Los empleadores han encontrado formas de contratación que vulneran los derechos de los trabajadores. En este caso inducen al trabajador para que firme un contrato de naturaleza civil o mercantil, a pesar de que existe una verdadera relación de trabajo. Existe en el país, tanto en el sector privado como el público, varios trabajadores asalariados, contratados como si fuesen prestadores de servicios profesionales a quienes de forma sistemática les han sido violados sus derechos laborales y de la seguridad social. Estas formas de contratación implican, la negación de todos los derechos que se regulan como garantías mínimas e irrenunciables en la legislación del trabajo. En cuanto a la jornada de trabajo, estos trabajadores se encuentran sujetos a una hora de entrada, pero no a una hora de salida, por lo que se incurre a una modalidad de trabajo forzoso. A los trabajadores se les hace laborar en jornada extraordinaria y no



se les remunera ésta como tal, incluso se les obliga indirectamente a laborar por encima de los límites máximos establecidos para la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo.

El salario es disfrazado bajo figuras como la del pago de honorarios, y puede con facilidad ser retenido por el patrono, sea en concepto de multa o en pago de supuestas deudas, el mismo se encuentra gravado por impuestos del valor agregado y el impuesto sobre la renta.

4.1. La simulación en el contrato de trabajo a través de otras figuras legales

El corredor de seguro es una persona que actúa como intermediario de compañías aseguradoras, sin estar vinculado en exclusiva a ninguna de ellas, comercializando contratos de seguro a sus clientes con el fin de obtener una comisión por esta venta, por lo que se puede considerar que no existe una relación de subordinación toda vez que establece que los corredores como las aseguradoras son socios y como tales las ganancias por la comercialización se dividen entre estos.

El tal sentido, el Artículo 292 del Código de Comercio establece: “es corredor el que en forma independiente y habitual, se dedica a poner en contacto a los interesados en la conclusión de un negocio, sin estar ligado a ninguna de las partes por relaciones de colaboración, dependencia o representación”, con lo cual el Código es bastante claro de que no se trata de una relación de dependencia entre las partes, por lo que debe de tratarse como una asociación o sociedad; al mismo tiempo la ley establece que solamente los corredores autorizados tendrán derecho de corretaje por sus servicios y gozarán de los demás



derechos y ventajas que la ley otorga a los corredores, no obstante se puede determinar que por esta norma se puede confundir con un contrato de trabajo.

La problemática planteada se enfoca en la manera en la cual se realiza un mal uso del contrato de corredor de seguro como una forma sui generis del derecho del trabajo, debido a que en muchas ocasiones estos contratos son presentados como contratos que pretenden establecer una relación laboral, no obstante, firman y acuerdan un contrato de corredor de seguro; tal como lo establece el Código de Comercio de Guatemala, con el objeto de evitar otorgar prestaciones laborales. Esto constituye una violación de derechos de los trabajadores a las prestaciones laborales derivado del uso continuado de contratos de corredores de seguros, iniciando una supuesta relación laboral, pero sin que esta tenga un fundamento legal para tal efecto, con lo cual intentan incumplir con la obligación que tienen como patronos para con sus trabajadores. En tal sentido, existe una problemática arraigada respecto a la mala utilización de la figura del corredor de seguros, regulado en el Código de Comercio para disfrazar la relación laboral entre patrono y trabajador, de tal manera que no se puedan cumplir las garantías mínimas de los derechos de los trabajadores dentro del territorio nacional.

Existe una violación palpable a los derechos del trabajador en el uso de la figura del corredor de seguros debido a que dentro del territorio de Guatemala se suscribe un contrato netamente mercantil el cual por llevar aparejada una cantidad dineraria, simulando un salario. Es por esto que se puede determinar que la utilización de esta figura legal en lugar de un contrato de trabajo, vulnera todos los derechos de los trabajadores en Guatemala, por tanto, resulta importante que se realice un análisis de



esta situación, de tal manera que, a través de la Inspección General de Trabajo, el Ministerio de Trabajo revise los contratos que se realizan en las empresas aseguradoras de tal forma que se verifique si son o no contratos de trabajo los que se redactan.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 establece: “el trabajo es un derecho y una obligación social”, por lo tanto, el Estado de Guatemala, debe de promover que todos los habitantes que tengan un trabajo, este trabajo debe de cumplir con los principios de justicia social, la cual se considera como el compromiso del Estado para compensar las desigualdades que surgen en el mercado y en otros mecanismos propios de la sociedad. Las autoridades deben propiciar las condiciones para que toda la sociedad pueda desarrollarse en términos económicos.

Se puede considerar entonces que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Es por esto que se puede considerar que siempre que exista una relación laboral, se debe de realizar conforme a las normas del derecho del trabajo, estableciendo la



tutelaridad del trabajador, por lo que al realizarse cualquier tipo de contrato de trabajo debe de tenerse en cuenta la seguridad de los trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala, también establece en el Artículo 102 las prestaciones mínimas que se deben desarrollar dentro del derecho del trabajo del país, por lo tanto todos aquellos trabajadores y patronos que se obliguen en una relación laboral se deben de circunscribir a estas normas; siempre y cuando exista una relación de trabajo, fundamentada en las bases que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual regula que "contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma." Por lo tanto, siempre que exista un contrato de trabajo, se deberá de realizar en estos términos.

Por su parte, la simulación de contrato se lleva a cabo siempre y cuando se utilice una figura contractual que está contemplada en la ley, para amparar otro tipo de contrato, de tal manera que se evita cumplir una obligación de ley a través del uso de otra figura que está en la ley. Es por esto que en muchas ocasiones se utiliza esta figura para favorecer los intereses de una persona en una relación de derecho. Lo anterior sucede en el caso de la utilización del contrato de corredor de seguro, en lugar de contrato individual de trabajo, toda vez que se ofrece al corredor de seguro la promesa de un puesto de trabajo,



cuando en realidad se utiliza una figura mercantil, con lo cual el patrono se evita el pago de prestaciones, toda vez que se utiliza la figura regulada en el Código de Comercio de Guatemala, Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 292 y en el Artículo 80 de la Ley de la Actividad Aseguradora, Decreto 25-2010 del Congreso de la República de Guatemala, fundamentado en la poca formalidad que representa el derecho del comercio así como en la necesidad que tienen la personas de laborar para poder sustentarse.

El problema se encuadra en que las empresas de seguros, ofrecen puestos laborales de corredores de seguros, cuando es un contrato de distribución, con lo cual se defrauda la confianza del corredor, ya que se ofrece una posición laboral como tal cuando se utiliza otra figura que no genera ninguna obligación de prestación para el patrón, con lo cual es necesario que la Inspección General del Trabajo a través de su función revise los contratos que sean redactados en las empresas aseguradoras de Guatemala.

Por lo tanto, con el ánimo de no cumplir prestaciones laborales y demás obligaciones que la ley exige al patrono, se presenta ante el trabajador, un contrato mercantil de agente de comercio, sobre todo en el caso de las ventas, debido a que este contrato tiene similitudes con el contrato individual de trabajo, ya que ambos requieren la dirección del principal para que funcionen.

Es por esto que se utiliza el contrato mercantil de seguro y la figura del corredor como forma de engañar al trabajador, a la Inspección General de Trabajo y al Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, debido a que, en virtud del mismo, se trata de evitar las responsabilidades que nacen de la relación laboral.



El Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”. Esto quiere decir que el derecho del trabajo se fundamenta en la realidad, es decir, en la honestidad de cada una de las partes para con su contraparte dentro en que todas las suposiciones son ciertas; guardando la buena fe en la conducta laboral; a este concepto se le conoce como el principio de primacía de la realidad. Este principio establece que en materia de derecho del trabajo prevalecen los hechos sobre la declaración de voluntad de las partes. Por esta razón al momento de apreciar una situación concreta es necesario revisar los hechos y no las formas o los documentos que las partes hayan suscrito.

En otras palabras, en derecho del trabajo no importa qué documentos hayan firmado el patrono y el trabajador, si los hechos demuestran una cosa diferente al contenido de estos documentos, entonces valen más los hechos que los documentos.

En ese contexto se puede afirmar que existe una simulación legal como resultado del disfraz de la relación de trabajo la cual se lleva a cabo al momento en el cual un empleador decida contratar a una persona para realizar un trabajo determinado que por sus características esenciales para la correcta el cual debería de ser redactado; ya que



en lugar de un contrato de trabajo oculta la verdad es de naturaleza subordinada o por cuenta ajena pero al momento de suscribir el mismo, se redacta otro contrato y no un contrato laboral sino que un contrato mercantil, fundamentado en la normativa que permite el código de trabajo; lo cual resulta un ardid ya que se pretende ocultar los hechos; a través de este engaño el empleador se evita el pago de todas las obligaciones y prestaciones legales establecidas a tu favor de los trabajadores que el derecho laboral de Guatemala establece por lo tanto se reducen los costos del empleador. Es por esto que el empleador que lo realiza intenta hacer creer que el contrato o la relación establecida con el trabajador se han realizado de conformidad con las disposiciones en el Código de Comercio.

No obstante, a pesar de esta aparente legalidad, esta práctica es una simulación de la relación laboral, en vista de que el empleador ha viciado el consentimiento de este negocio jurídico al simular una apariencia jurídica diferente a la que en verdad le corresponde; cuando se realiza una simulación de contrato entonces el disfraz o falso contrato laboral no existe, debido a que vincula a estas personas en otro tipo de obligación.

La transformación del mercado de trabajo que resulta del proceso de globalización constituye el escenario bajo el cual se realizan, muchas veces con la justificación de generar empleo, la contratación de supuestos trabajadores independientes vinculados en una relación de trabajo bajo formas de contrato mercantil. Es en ese sentido que se puede determinar que, en una situación de disfraz de la relación de trabajo a través de



falsos contratos civiles o mercantiles, pueden ocurrir que:

- a. Que el empleador omite realizar la documentación del contrato civil o mercantil. En este caso el empleador no tendrá la posibilidad de demostrar documentalmente la existencia del contrato civil o mercantil.
- b. Que el empleador sí documente el contrato mercantil. En esta situación el empleador tiene documentos, pero hay que recordar que, según el principio de primacía de la realidad, lo que determina la naturaleza de la relación no son los documentos, sino los hechos.
- c. Que el empleador exija facturas al trabajador a cambio del pago del salario que le corresponde; es decir, el empleador cambia la denominación de salario por la de honorarios.

El utilizar estos tipos legales para defraudar al trabajador, recae en una ilegalidad expresa y que hace que se vulneren los derechos que le asisten al trabajador por disposición de la ley, por lo tanto, se debe de establecer que estas conductas deben de ser denunciadas para que la Inspección General de Trabajo obligue al patrono a modificar el contrato para que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos como tal.

En Guatemala, hay numerosos casos de simulación contractual y muy pocos trabajadores denuncian estas anomalías ante las entidades correspondientes. Es decir,



que además de observar los abusos de los cuales están siendo objeto los trabajadores guatemaltecos, se presencia la disputa que por siglos han mantenido las corrientes contractual y pública, dos de las expresiones más importantes del derecho. Precisamente, con ánimos de proteger la estabilidad laboral y evitar que el patrono abuse, el Código de Trabajo; mediante la aplicación del principio de tutelaridad combate las simulaciones a las que suele recurrir el empleador para coartar, para reducir y manipular la antigüedad de sus trabajadores.

En Guatemala, principalmente en actividades como el corredor de seguros, se reporta la inexistencia de contratos o de contratos falsos, en los que, de forma adelantada, muchas veces se les obliga a los trabajadores a firmar finiquitos, algunas veces cada fin de año, liberando de sus prestaciones al patrono, aun cuando la Constitución Política de la República de Guatemala señala que sus derechos son irrenunciables. De forma más específica, el Código de Trabajo en el Artículo 12, reitera lo señalado por la Constitución Política de la República de Guatemala, indicando que: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior del trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera."

El Artículo 13, parte final, del Código de Trabajo regula: "Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar las disposiciones, es nulo ipso



jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.”

Como puede establecerse, tanto la Constitución de la República en su Artículo 106, como el Código de Trabajo, en sus Artículos 12, 13 y 81 últimos párrafos, prácticamente advierten de lo que en pocas palabras puede entenderse como simulación laboral. A ello, hay que agregarle los Artículos del 20 al 22 del Código de Trabajo que obligan al cumplimiento de obligaciones y derechos contemplados en la legislación nacional e internacional, protegiendo las garantías mínimas contempladas en la Constitución, el Código de Trabajo, los reglamentos y demás leyes profesionales o cualesquiera otras leyes relacionadas con el derecho laboral.

En Guatemala, actualmente, luego que un trabajador ha sido contratado por una empresa de seguros, en la que no le han ofrecido ni siquiera el respeto de sus derechos como trabajador, debido a la urgencia de la necesidad de la posición laboral, el trabajador es conminado a firmar nuevo contrato, lo que en efecto le garantiza trabajo, más no sus prestaciones irrenunciables como las vacaciones, aguinaldo y bonificaciones, entre otras; tal como sucede en el caso del corredor de seguro en el territorio nacional; simulando de esta manera una relación laboral.

En virtud de lo anterior, se puede determinar que es necesario analizar cuáles son los Tipos de simulación contractual que existen en la actualidad; en tal sentido la simulación, contractual que no debe ser objeto de discusión, porque definitivamente existe, puede ser absoluta o relativa; en tal sentido es necesario establecer cómo funcionan las mismas en el territorio nacional.



1. Simulación absoluta: Mientras en la Inspección General de Trabajo y en los propios juzgados de trabajo no se presta la debida atención a la enorme cantidad de denuncias de los trabajadores quienes han sido vejados en sus derechos laborales al haber sido objeto de simulación, el Código Civil, en el Artículo 1285 establece que la simulación es absoluta cuando “la declaración de voluntad nada tiene de real”. Es decir, en el caso específicamente de aplicación laboral, se registra cuando el patrono ha hecho firmar, sin leer, un documento o contrato a los trabajadores en los que nada es real. Casos de estos son incontables en Guatemala.

El mismo instrumento legal refiere en el Artículo 1286 que la simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico. Sin embargo, la simulación absoluta, en el caso específico de Guatemala, llega a detectarse cuando el trabajador ha sido despedido, no antes. En este caso, no existe contrato y esta persona que ha prestado sus servicios por años a una empresa, no aparece en las planillas ni ningún documento contable.

2. Simulación relativa: Con relación a la simulación relativa señala el Código Civil en Artículo 1285: “...es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter”. La característica especial de la simulación relativa queda subrayada en el Artículo 1286 del Código Civil, cuando refiere que: “...una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito”.

Es decir, que aún con la simulación contractual, un contrato sigue guardando el espíritu



y por ende continúa protegiendo al trabajador, a pesar de que la relación jurídica real ha quedado encubierta. De esa forma se pretende que el contrato sea a plazo fijo, esta práctica implica simulación que, en caso de demostrarse, no afecta los derechos de permanencia en un puesto por plazo indefinido y, desde otra perspectiva, esas acciones, salvo casos de excepción que por aparte se verán, no interrumpen realmente la continuidad de la antigüedad en el puesto; consecuentemente, un trabajador, a pesar de haber firmado en forma regular diferentes finiquitos, puede, y de hecho lo hacen, alegar la inaplicabilidad de dichos actos y reclamar una antigüedad desde el verdadero inicio de la relación.

4.2. Comparación entre contrato de corredor de seguro y contrato de trabajo

Es necesario realizar una comparación entre el contrato de corredor de seguros y el contrato de trabajo, conforme a lo establecido en la ley para determinar las situaciones similares y como se puede realizar un engaño a la persona ya que se ofrece un puesto laboral y por lo tanto se puede defraudar a esta a través de un ardid, por lo que es necesario realizar una comparación a las características del mismo para establecer las diferencias y similitudes entre ambos.

En tal sentido se deberá de realizar el análisis conducente conforme los elementos de cada uno de los contratos, señalando lo siguiente:



- a. Elementos personales: Esta una de las diferencias más evidentes, debido a que conforme al Artículo 292 del Código de Comercio, las personas que promueven los contratos de seguro, son llamados corredores de seguro por la actividad a la cual se dedican, es decir promover los seguros, los cuales han sido puestos para tal efecto por parte de la aseguradora para tal efecto, mientras que el contrato de trabajo existen solo trabajadores y patronos para tal efecto, por lo que se puede determinar que una figura no tiene que ver con la otra, debido a que uno está en una relación de dependencia y el otro no está ligado con la aseguradora bajo ninguna circunstancia.
- b. Elementos formales: Respecto a la formalidad de los actos se puede determinar que el contrato de trabajo se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo; por lo que es preciso determinar que no siempre tiene que haber un contrato de trabajo para que este se considere como tal; mientras que en el caso del corredor de seguro debe de existir un contrato para que el mismo funcione, debido a que es necesario que tanto la aseguradora como el corredor deben de vincularse dentro de un contrato como tal.
- c. La retribución: Se puede determinar que esta es otra de las diferencias más sustanciales entre ambos contratos, debido a que por una parte se paga el sueldo de los trabajadores y por la otra se acuerda con la agencia aseguradora como serán las retribuciones pertinentes mismas que deben de constar en el contrato de corredor, para que surtan plenos efectos jurídicos.



d. Derechos y obligaciones: Esta es otra diferencia que existe entre estos contratos, debido a que las obligaciones que se tienen entre estas entidades, ya que ambas poseen responsabilidades determinadas en la ley, las cuales no tienen ninguna similitud, debido a que el contrato de corredor de seguro responde a una finalidad mercantil, mientras que el contrato de trabajo es una institución tutelar al trabajador por lo tanto no se enfoca en la ganancia para ambas partes, sino en la protección y en los derechos de los trabajadores frente al patrono.

Habiendo establecido lo anterior es importante determinar que, si bien es cierto, no existe ninguna similitud entre ambas instituciones; por lo tanto, es posible afirmar que no hay nada que los vincule porque sus objetos son totalmente distintos, en tal sentido se puede afirmar que una figura no cabe dentro de la otra, es por esto que era importancia señalar lo anterior y como estas se pueden utilizar para simular una relación laboral.

En esto se encuadra el objeto de la presente investigación, debido a que es importante señalar cómo se defrauda al trabajador, ya que no está consciente del tipo de contrato en el cual se está consignando por lo tanto se defrauda al trabajador ya que se simula un contrato de trabajo al ofrecer una plaza laboral, con el objeto de evitar sus obligaciones como patrono, escudándose en otra figura legal.



4.3. Simulación contractual en el contrato de corredor de seguro

Habiendo establecido en qué consiste el contrato de seguro y el contrato de trabajo, así como las diferencias entre ambos; es necesario analizar cómo estos se pueden utilizar de forma simulada en Guatemala, en aras de liberar al patrono de las obligaciones que por ley le corresponde.

En primer término, se puede analizar que no existen en realidad vínculos entre estos contratos, no obstante, la forma de aplicación del contrato del corredor de seguro en su función, puede confundirse como una relación de trabajo.

En ese contexto, se debe de analizar el texto legal que define a ambos contratos, en ese sentido, el Código de Comercio en el Artículo 295 regula: "Los corredores están obligados:

- a. A responder de la identidad de las personas que contrataren por su mediación y asegurarse de su capacidad legal; si intervinieren en contratos celebrados por personas incapaces, responderán de los daños y perjuicios que resultaren directamente de la incapacidad.
- b. A ejecutar por sí mismos las negociaciones que se les encomendaren.
- c. A proponer los negocios con exactitud, claridad y precisión.



- d. A asistir a la entrega de los objetos, material del negocio, cuando alguno de los contratantes lo exija.
- e. A responder, en las operaciones sobre títulos de crédito, de la autenticidad de la firma del último endosante o del girador en su caso, y a recogerlos para entregarlos al tomador.
- f. A conservar, marcada con su sello y con los de los contratantes, mientras el comprador no las reciba a su satisfacción, una muestra de las mercaderías, siempre que la operación se hubiere hecho sobre muestras.
- g. A expedir, a costa de los interesados que lo pidieren o por mandato de autoridad, certificación de los asientos correspondientes a los negocios en que hayan intervenido.
- h. A extender el comprador una lista firmada y completa de todos los títulos negociados con su intervención, con indicación de todos los detalles necesarios para su debida identificación.
- i. A anotar en su registro los extremos esenciales de los contratos en que hayan intervenido.



- j. Guardar secreto en todo lo que concierne a los negocios que se les encargue, a menos que por disposición de la ley, por la naturaleza de las operaciones o por el consentimiento de los interesados, puedan o deban dar a conocer los nombres de éstos”.

Lo anterior respecto a la relación laboral, se puede relacionar en cómo se puede realizar el contrato de corredor de seguro, ya que dentro de las cláusulas pueden establecerse estas obligaciones para el cumplimiento de su función; para que estos se perfeccionen es necesario que los agentes, actúen de modo permanente, en relación con uno o varios principales, promoviendo contratos mercantiles o celebrándose en nombre y por cuenta de aquéllos, con lo cual se puede confundir fácilmente un contrato de trabajo, debido a que los requisitos del contrato de corredor de seguro requiere que se promuevan los mismos en nombre del principal, es decir la empresa de seguro.

Es de suma importancia también citar el Artículo 297 del Código de Comercio, el cual establece: “Los corredores llevarán los siguientes libros: 1º. Un libro de registro encuadernado y foliado, en el cual asentarán, día por día, por orden de fecha y bajo numeración seguida, todos los negocios ejecutados por su mediación. 2º. Un libro en el cual consignarán los nombres y domicilio de los contratantes, la materia del negocio y las condiciones en que se hubiere celebrado. Los asientos se harán en el acto de ajustarse el negocio.



Los libros deberán ser previamente autorizados por el Registro Mercantil y se llevarán sin abreviaturas, espacios en blanco, ni alteraciones. Los corredores deben entregar a cada uno de los contratantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión del negocio, un extracto firmado por ellos y por los interesados, del asiento que hubieren verificado en su registro. Este extracto, firmado por las partes, prueba el contrato.”

Es por este tipo de obligaciones que pueden prestarse este contrato para simular una relación laboral dependiente; toda vez que se considera que se necesita la autorización del principal para que este tipo de contratos sean válidos y el mismo registro se considera como parte de las obligaciones del trabajo en simulación. En contraposición, el contrato de trabajo, conforme al Código de Trabajo en el Artículo 18 se establece como: “vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

La relación contractual, analizándola gramaticalmente con cada uno de estos términos, se debe de afirmar entonces que la misma dentro del marco jurídico se define como el vínculo establecido y regulado de manera legal, es decir, por ley entre dos o más sujetos respecto determinados intereses, es decir, una vinculación que por su regulación jurídica genera efectos legales.



Dicho de otro modo, una relación jurídica es aquella que forman sujetos jurídicos cuando una normativa asigna ciertas consecuencias. Del vínculo de ella derivan los derechos y obligaciones que irían a las partes intervinientes, es decir, la base de la relación jurídica es la que determina que una parte tiene la facultad para poder exigir algo que la otra debe cumplir en ese sentido se cuenta con sujetos que serán aquellas personas naturales o jurídicas que se vinculan en la relación; contenidos, que son los derechos y las obligaciones que nacen de la vinculación de las personas y objetos; que son aquellos fragmentos de la realidad social que es determinado por la relación en cuestión.

4.4 Simulación de contrato individual de trabajo en la utilización de la figura del corredor de seguro normada en el Código de Comercio en Guatemala

Para los efectos de la presente investigación, es necesario enumerar los efectos de la declaración de la utilización de la figura del corredor de seguros como simulación de contrato de trabajo.

Respecto al salario, los honorarios que estipulan como ganancia en el caso del contrato de corredor de seguro, no se encuentran protegidos contra embargos y no se establece un salario mínimo de conformidad con lo establecido en los convenios internacionales en esta materia y en la legislación nacional. Esto es aceptado expresamente en el contrato de corredor, pero no están conscientes que no es trabajo en sí, sino un contrato mercantil por lo que no poseen ninguna prestación en este contexto.



Los trabajadores no se encuentran protegidos contra despidos injustificados, debido a que es un contrato mercantil; por lo tanto, no existe indemnización ni la reinstalación en el puesto de trabajo en los casos que proceda. Los trabajadores con contratos simulados, en este caso se encuentran excluidos de los beneficios de la seguridad social, tanto en lo que se refiere a la protección contra accidentes de trabajo, enfermedad, invalidez, vejez o sobrevivencia; la mujer trabajadora no tiene acceso al goce de los periodos pre y postnatal y lactancia; no se encuentran protegidos en lo que se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo.

Al no ser considerados trabajadores asalariados, no pueden acceder a la libre sindicalización, al derecho de la negociación colectiva, ni al derecho de huelga. En lo procesal, el reclamo de sus derechos se encuentra excluido del conocimiento de la competencia privativa de trabajo y se sujetan al procedimiento regulado para el derecho común. En otras palabras, al desnaturalizarse la relación de trabajo, conduce a los trabajadores a condiciones que se desarrollan en el más completo marco de desprotección jurídica y social. El objeto de simular las relaciones laborales, con la apariencia jurídica civil o mercantil, es, sencillamente, la intención de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir las prestaciones sociales mínimas, tales como: bonificaciones, aguinaldos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones, etc.

Al mismo tiempo es necesario que este tipo de contratos sean analizados por la Inspección General de Trabajo, de tal manera que la misma sea impulsada de oficio por



el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que, de forma periódica, se revisen los contratos que existen dentro de las empresas con el objetivo de analizar las cláusulas de los mismos, y así determinar si existe o no limitación o vulneración de los derechos del trabajo. También deberá de tomarse con más seriedad las denuncias que se hagan cuando exista la sospecha de la violación de los derechos de los trabajadores en el caso de que la relación laboral no se esté llevando a cabo conforme a lo establecido por la ley. En ese contexto los efectos de la declaración de la simulación del contrato serán los siguientes:

- a. Se debe de declarar nulo el contrato formal, pero como la relación existe de acuerdo al principio laboral de la primacía de la realidad, al mismo tiempo de reconocer la existencia formal de un contrato de trabajo.
- b. Pago de daños y perjuicios materiales y morales: Los materiales se circunscriben al pago de todas las prestaciones laborales que omitió; los perjuicios son las ganancias lícitas dejadas de percibir; y los daños morales, que se traducen en toda esa afectación que sufrió el trabajador y su familia, en el caso de que este no gozó de los derechos de: descanso, asueto, vacaciones (debidamente remuneradas), aguinaldo, bono catorce, etc.
- c. Obligatoriedad: En protección de seguro social. Otro elemento determinante es, la obligatoriedad a la protección de seguridad social en Guatemala.



- d. El derecho a la reinstalación: Definitivamente si se encubrió una relación de trabajo y, bajo el ropaje fraudulento del contrato civil o mercantil, se terminó dicho contrato, el trabajador puede solicitar su reinstalación o reinsertión, derecho que comprende todo lo relativo a su lugar de trabajo.

- e. Efectos penales: Por la apariencia que se le dio al contrato, lo cual constituye un caso especial de estafa: quien otorgue, en perjuicio de otro, un contrato simulado que se certifique lo conducente en contra del empleador o su representante legal, según el caso, al haber incurrido en el otorgamiento de un contrato simulado en perjuicio del trabajador.

- f. El resarcimiento del pago indebido de impuestos: Otro elemento de consecuencia en el caso de la declaratoria de nulidad, es el caso que si para establecer una relación simulada civil o mercantil.

La simulación contractual es una práctica común dentro de Guatemala, sobre todo en el caso de las empresas que venden seguros; estas ofrecen puestos de trabajo pero realmente simulan este, a través de un contrario de corredor de seguros, evitando todo tipo de responsabilidad al momento de la terminación de este contrato, por lo tanto es necesario que la Inspección General de Trabajo, revise los contratos de trabajo que se consignen dentro del territorio nacional en el caso de las aseguradoras de tal manera que se pueda determinar que cada uno de los empleados de la aseguradora posea un contrato de trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La simulación es una conducta que se caracteriza por utilizar una situación normada en una ley para evitar que corran los efectos normados en otra, siendo esto una práctica común dentro del derecho del trabajo, ya que se busca evitar todas las prestaciones laborales que derivan del mismo. En este contexto en Guatemala, la relación laboral tiene como elementos característicos el vínculo económico-jurídico, la prestación personal de servicios, la dependencia continuada, la dirección inmediata y la retribución; siempre que convergen estos elementos, se está hablando de una relación laboral en toda regla.

El contrato de corredor de seguro contiene dentro de su aplicación situaciones que pueden ser análogas al contrato de trabajo, debido a que para poder realizar el mismo se necesitan autorizaciones para que se lleve a cabo, con lo cual el uso de este puede ser posible para disfrazar una relación laboral, defraudando no únicamente la ley, sino a que los trabajadores, a quienes no les corresponde ninguna prestación por estar en una relación laboral disfrazada. En tal sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, para que esta contraste la información entre lo declarado por lo empleados y los contratos suscritos, para determinar si existe una simulación laboral a través de la utilización de otra figura legal de tal forma que se obligue a la empresa aseguradora a extender un contrato de trabajo que proteja al trabajador, eliminando todo tipo de simulación en este ámbito dentro de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA



- ALVARADO SANDOVAL, Ricardo. **El notario ante la contratación civil y mercantil**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2009.
- ARAYA, Celestino. **Títulos Circulatorios, derecho cambiario**. Argentina: Ed. Astrea, 1989.
- BETTI, Emilio. **Teoría del negocio jurídico**. España: Ed. Granada, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho jurídico elemental**. Argentina: Ed. Astrea, 2006.
- DÍAZ MENCHÚ, Alveño Hernández, Luis y Marco. **Apuntes de derecho romano**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2009.
- GHERSI, Carlos Alberto. **Contratos civiles y comerciales**. Argentina: Ed. Astrea, 1998.
- <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion-interna/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones> (Consultado: 10 de septiembre 2018).
- MACHICADO, Jorge. **Contrato de trabajo**. Bolivia, Ed: Universidad San Francisco Xavier, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. (cs.p.): 2006.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2007.
- PETRUS, Justiniano. **Institutas**. Italia: (s.E), 2004.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de Derecho civil español**. España: Ed. Aranzadi, 1972.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil**. México: Ed. Porrúa, 1980.
- SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Los altos, 2004.
- VIVANTE, César. **Tratado de derecho mercantil**. España: Ed. Reus, (s.f.).



Legislación:

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

Código de Comercio. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 2-70, 1970.

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