

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



**LA RELACIÓN CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO
LABORAL GUATEMALTECO**

VÍCTOR ALEXANDER ORDOÑEZ CHITÍ

GUATEMALA, MARZO 2022

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

**LA RELACIÓN CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO
LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VÍCTOR ALEXANDER ORDOÑEZ CHITÍ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Marzo de 2022

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

Decano: M.sc. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 10 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
VÍCTOR ALEXANDER ORDOÑEZ CHITÍ, con carné 199822075,
 intitulado LA RELACIÓN CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.

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 ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 08 / 03 / 2021.

f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

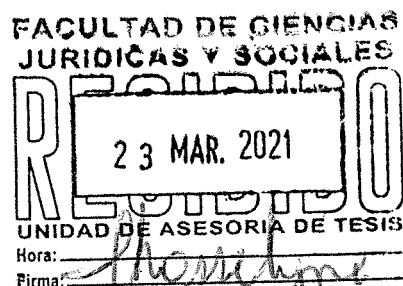
LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
 ABOGADO Y NOTARIO





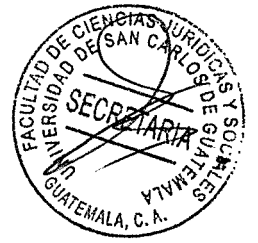
Guatemala, 26 de febrero de 2021.

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Agradezco el permitirme colaborar con mi casa de estudios y por ello, en cumplimiento emanado por la jefatura procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante VÍCTOR ALEXANDER ORDÓÑEZ CHITÍ, de quien declaro no ser pariente dentro de los grados de ley; del trabajo intitulado "LA RELACIÓN CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO". Respetuosamente me permito informarle a usted lo siguiente:

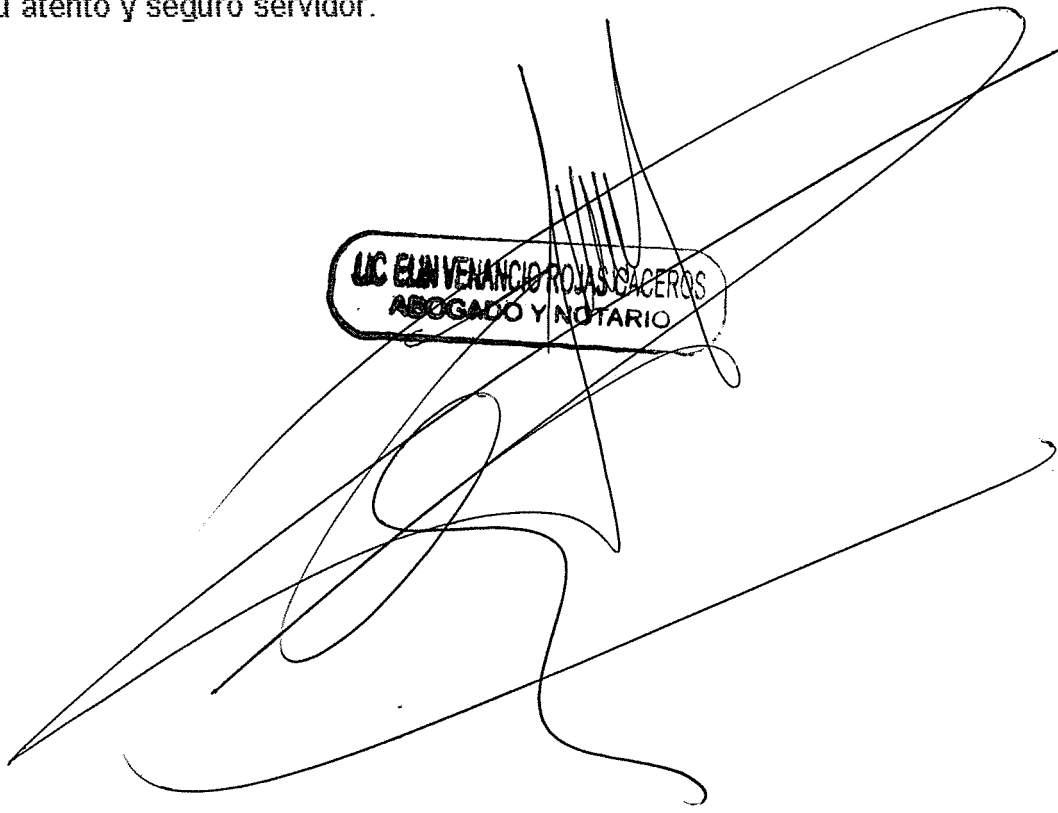
1. Al estudiante, se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, siendo un tema de actualidad y de suma importancia, con un contenido de carácter científico y técnico.
2. En el desarrollo de la tesis, los métodos y técnicas utilizadas son adecuadas y se hicieron en base a los lineamientos de la investigación científica a través de la cual se logró comprobar la hipótesis planteada, asimismo se desarrolló técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente, obteniendo información doctrinaria y legal actualizada.
3. El sustentante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores, mismos que plasmó en todo el contenido de la tesis, así como en la conclusión discursiva, por ello, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.
4. En cuanto a la redacción del trabajo, la misma fue realizada en una forma cronológica adecuada, clara y concisa, que conlleva al lector poco a poco al desarrollo del tema central, cumpliendo así con el procedimiento del método científico en la investigación.



5. En lo concerniente a la contribución científica en materia Laboral la misma es fundamental para la sociedad guatemalteca; debido a que determina el correcto procedimiento de las normas constitucionales, así como certeza jurídica del mismo. Considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.

Por todo lo anterior en calidad de asesor emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que el mismo continúe con el trámite correspondiente para su evaluación en virtud que la tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Con muestras de mi más alta consideración y estima aprovecho para suscribirme como su atento y seguro servidor.



LIC. ELVENANCIO ROJAS SACEROS
ABOGADO Y NOTARIO



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición por: **CORRECCIÓN DE DATOS**

Fecha emitida: **octubre 2021**



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 23 de marzo de 2021.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, GRETA ANTILVIA MONZÓN ESPINOZA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante VÍCTOR ALEXANDER ORDOÑEZ CHITÍ, con carné número 199822075, intitulado **LA RELACIÓN CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**. Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSED A TODOS"



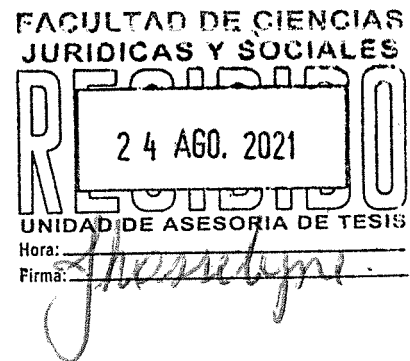
Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





Guatemala, 24 de agosto de 2021

**DR. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



Dr. Herrera Recinos

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de informar que procedí a revisar la tesis del bachiller VÍCTOR ALEXANDER ORDOÑEZ CHITÍ la cual se titula "LA RELACION CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO".

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, en las oportunidades que tuvimos para discutir el tema en relación, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito DICTAMEN FAVORABLE para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión

Sin otro particular me suscribo de usted.

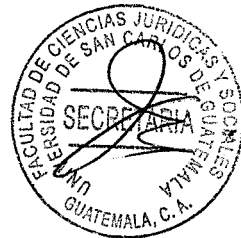
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Greta
**LICDA. GRETA ANTILVIA MONZÓN ESPINOZA
DOCENTE CONSEJERA DE LA COMISIÓN**

Greta Monzón de Morales
ABOGADA Y NOTARIA



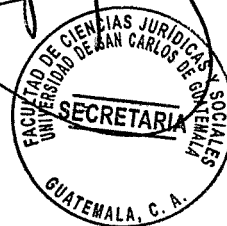
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciocho de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante VÍCTOR ALEXANDER ORDOÑEZ CHITÍ, titulado LA RELACIÓN CONTRACTUAL SIMULADA EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.




DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía en todo momento, la fuente de vida y sabiduría que ilumino mis años de estudio y que me permite alcanzar este triunfo.
- A MI PADRE:** Clemente Ordoñez Alvarado. (Q.E.P.D). Por inculcar en mi un carácter de superación, perseverancia y constancia, y por enseñarme principios y valores.
- A MI MADRE:** Josefa Chití Sarat, (Q.E.P.D). Quien fue un ejemplo de lucha, de valentía, y quien me enseñó principios y valores que me permitieron ser un mejor ser humano.
- A MI ESPOSA:** Flor Ramírez Hernández, Por brindarme su apoyo incondicional el cual me sostuvo en momentos difíciles y a la vez darme ese impulso cuando estuve a punto de desistir, de terminar la meta trazada.
- A MIS HIJOS:** Kimberly Odette y Alan Jeancarlo por su comprensión y apoyo en todo momento.
- A MI SUEGRO:** Cruz Ramírez, por darme su ejemplo al enfrentar la vida con valor.
- A MI SUEGRA:** Micaela Hernández por sus sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Por inyectarme ánimo para no desmayar, gracias por su apoyo incondicional.
- A MIS MAESTROS:** En general a todos quienes compartieron conmigo sus Conocimientos a lo largo de la carrera, en especial al Licenciado Héctor Orozco y Orozco.
- A MIS AMIGOS:** Con quienes compartí éxitos y fracasos, dentro y fuera de las aulas, especialmente, Lic. Yoni Pirir, Lic. Abner Samuel Pérez, Licda. Irma Monroy, Antonio Rivas.



A MI ASESOR: Lic. Elín Venancio Rojas Caceros, gracias por la asesoría brindada.

A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ser orgullosamente san carlista, obteniendo a través de ella la conciencia de que soy pueblo y me debo al pueblo.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme las herramientas necesarias para ejercer mi profesión.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo es de tipo cualitativo, toda vez que se investigaron aspectos sobre el problema que existe dentro de Guatemala, sobre la simulación contractual dentro del derecho de trabajo como forma de evadir las responsabilidades de los patronos frente a los trabajadores.

La presente investigación, fue realizada en el ámbito del derecho laboral, debido a la forma en la cual se desarrolla la relación laboral, así como el contrato de que legitima la misma. El trabajo fue realizado en el año 2016 en los meses de enero a julio. El objeto de la investigación consiste en determinar como la relación contractual simulada vulnera el derecho laboral en Guatemala.

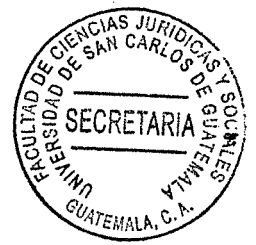
El aporte académico de la investigación es el de establecer que efecto tiene la simulación contractual en el derecho laboral y como se aplica este tipo de contratación en Guatemala, el cual vulneran los derechos del trabajador dentro de la relación laboral, es por esto que debe de ser evitada dentro de la misma. Pero para que esto se lleve a cabo, se determinó que es necesario que se modifique el Código de Trabajo vigente para incluir esta figura y de esa forma proteger al trabajador guatemalteco.



HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación, se circunscribió en la relación contractual simulada en el derecho laboral guatemalteco; la cual es un tipo de contrato engañoso, la cual constituye un fraude al darle una apariencia distinta a lo establecido en las leyes laborales, perjudicando los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos, así como los principios constitucionales, laborales, incumpliendo los tratados y convenios internacionales de derecho laboral ratificados por el Estado de Guatemala, además el sector privado y público vienen aplicando esta contratación laboral atípica, que no está regulada en el Código de Trabajo.

Por lo que es necesario que este tipo de contratación laboral simulada sea regulada en el Código de Trabajo Decreto 1441 para que se respeten los principios y derechos laborales de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se logró comprobar la hipótesis planteada, al dejar establecido dentro del presente trabajo de investigación de cómo se dañan los derechos del trabajador guatemalteco en la aplicación de la simulación de contrato, toda vez que con esta práctica, se evita brindar a los empleados de derechos mínimos que la ley otorga; por lo tanto, esta práctica debe de ser prohibida y regulada dentro del derecho positivo de Guatemala, lo cual sucederá al incluirla dentro del Código de Trabajo vigente.

Utilizando para este fin los métodos y técnicas consideradas necesarias siendo los siguientes: métodos analítico, sintético, inductivo y el jurídico comparativo, en lo referente a las técnicas se emplearon: la revisión bibliográfica, hemerográfica y la investigación virtual en páginas web.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

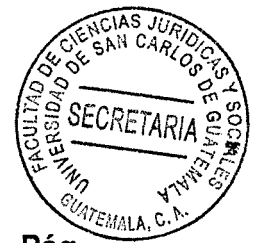
1. Derecho del trabajo	1
1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo	1
1.2. Definición de derecho del trabajo	3
1.3. Principios del derecho laboral en Guatemala	9
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	15
1.5. La relación laboral	16

CAPÍTULO II

2. El contrato laboral y la simulación contractual	23
2.1. El contrato individual de trabajo	23
2.2. Definición de contrato individual de trabajo	26
2.3. Características del contrato individual de trabajo	30
2.4. La simulación	32

CAPÍTULO III

3. La relación contractual simulada	37
3.1. La simulación contractual en el derecho del trabajo	37
3.2. Características de la simulación	40
3.3. Supuestos de la simulación laboral	43
3.4. La protección del trabajador en la simulación	47



Pág.

CAPÍTULO IV

4. La relación contractual simulada en el derecho laboral guatemalteco	51
4.1. La relación contractual simulada es fraude de ley e ilegal	56
4.2. La inclusión de la figura de la contratación laboral simulada en el código de trabajo	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	69
BIBLIOGRAFÍA	71



INTRODUCCIÓN

La investigación que precede se fundamenta en el fraude de ley que se comete al momento de simular un contrato laboral con otro tipo de contratos existentes en la ley, tendencia que se ha generalizado entre los patronos, debido a que son beneficiados económicamente al negar derechos que por disposición de la ley corresponden a los trabajadores dentro de la relación laboral.

El objetivo de la presente investigación, consistió en determinar como la relación contractual simulada vulnera el derecho laboral en Guatemala. Se logró comprobar la hipótesis al dejar establecido en el presente trabajo y que es válida ya que la relación contractual simulada en el derecho laboral es un tipo de contrato engañoso, el cual constituye un fraude al darle una apariencia distinta a lo establecido en las leyes laborales, violando los derechos laborales de los trabajadores guatemaltecos, así como los principios constitucionales laborales y el quebrantamiento de los tratados y convenios internacionales de Derecho Laboral, además de no estar regulados en el Código de Trabajo. Por lo que es necesario que este tipo de contratación laboral simulada sea regulada en el Código de Trabajo Decreto 1441 para que se respeten los principios y derechos laborales de los trabajadores.

El presente trabajo, está estructurado en cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrolló lo concerniente al derecho del trabajo, su evolución histórica, definición, principios y naturaleza, para luego explicar la relación laboral; en el segundo capítulo se establece, el contrato laboral y la simulación contractual, iniciando por el contrato individual de trabajo, su definición y características, para luego abordar el tópico de la simulación. En tercer capítulo, se abordó la relación contractual simulada, estableciendo la simulación contractual en el derecho del trabajo, las características de la simulación

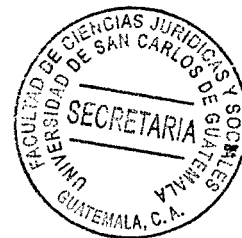


los supuestos de la simulación laboral, así como la protección del trabajador en la simulación; mientras que en cuarto capítulo, se analizó la relación contractual simulada en el derecho laboral guatemalteco, para luego determinar que la relación contractual simulada es fraude de ley e ilegal y finalmente comprobar que es necesaria la inclusión de la figura de la contratación laboral simulada en el código de trabajo.

Por su parte los métodos utilizados en esta investigación fueron, en primer término, el deductivo, ya que abarcó desde la forma más amplia y general del derecho del trabajo, estableciendo que es lo que este derecho busca reglamentar, para luego determinar en qué consiste la relación laboral y la importancia del contrato individual de trabajo; el método sintético, por medio del cual, se unen todos los elementos del problema para obtener una visión muchísimo más amplia y clara sobre la forma en la cual se utiliza la simulación contractual para defraudar a la ley además de incumplir con los derechos que los trabajadores poseen en virtud de la relación laboral.

Y por último el método inductivo, se utilizó para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares, lo que permitirá inferir en el fenómeno que explica la realidad de la inclusión de la figura de la simulación contractual en el código de trabajo, como forma de evitar que este siga ocurriendo en la práctica laboral de Guatemala. En lo referente a las técnicas se utilizaron: la revisión bibliográfica, mediante la búsqueda de información escrita en libros y doctrinas relacionadas con el problema, además se realizó la investigación virtual en páginas web.

Por lo tanto esta investigación adquiere una gran importancia en el ámbito del derecho del trabajo de Guatemala ya que a raíz de la inclusión de esta figura en la ley, se estará coadyuvando al trabajador guatemalteco, impidiendo injusticias.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Se desarrollara lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándose sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador con el patrono, de tal manera que se logre determinar como el derecho del trabajo y sus instituciones pueden servir para determinar el encuadramiento de la tutelaridad del mismo y como este se puede utilizar para la presunta violación a los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.1. Evolución histórica del derecho del trabajo

Entre la evolución histórica del derecho al trabajo existió la *locatio conductio operis* tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma. Que consistía en pagar a un artesano para que nos realice una obra o cosa. En la ley civil se convierte al Arrendamiento de Obra que realiza el artesano, el carpintero, al albañil. Se refiere más al trabajo físico y de manufactura.

Pero las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como del Código de Hammurabi o bien la Biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando



aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento.

En el socialismo, se compara el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, y está con la balanza”¹

Podemos entender que la fuerza de trabajo es el conjunto de competencias físicas y mentales, que es parte esencial a todo ser humano, capaz de ser utilizadas para el proceso de producción de un valor de uso.

Históricamente la doctrina afirma que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas:

- a). La heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.
- b). “La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios.
- c) La tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las

¹ Marx, Karl. **El capital**. Pág. 46



instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”²

Las anteriores etapas establecen que la historia del derecho del trabajo, se han caracterizado por la lucha de las clases sociales, para el establecimiento de los derechos de los trabajadores, de tal forma que la relación laboral, se realice dentro de los términos más justos posibles respecto a la realización de los mismos.

1.2. Definición de derecho del trabajo

Se debe de iniciar por apuntar que la corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre.

Por lo tanto, es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

² Ibarra Flores, Román. Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano. Pág. 161.



El Derecho del trabajo, “previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”³

La definición anterior establece que el derecho del trabajo por su naturaleza es una rama del derecho público, que se ocupa del estudio del conjunto de principios y normas jurídicas, que norman las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y por ende se crea instituciones para resolver conflictos.

En el derecho del trabajo, podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a). “Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. de acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora.
- b). Criterio referente a contrato de trabajo. Es un acuerdo entre un trabajador y su empleador donde el primero se compromete a llevar acabo determinadas tareas y seguir las instrucciones del patrono. Esto, a cambio de una retribución”⁴.
- c). Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender,

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 100

⁴ De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126



a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto.

d). "Existe otro criterio que puede considerarse tres grupos principales: las definiciones de carácter político, las de carácter económico y las de carácter jurídico. Las de carácter jurídico pueden, a su vez, atender a los siguientes criterios:

- I. Como regulador del contrato de trabajo
- II. Por razón del sujeto
- III. Como conjunto de normas

Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral

Definiciones doctrinarias del derecho del trabajo

a). "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁵

La anterior definición establece los principios fundamentales que tienden proteger y a dignificar a todos los trabajadores que vive de sus esfuerzos materiales e

⁵ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12



intelectuales para el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

- b). "Es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas".⁶

La definición anterior determina que es un principio protector que rigen las relaciones de trabajo que presten su servicio a otro, que no hace mucha distinción sea como trabajadores o empleadores o de cualquier otra índole, y de las personas reconocidas por la ley una porción de trabajadores con relación de trabajo.

- c). El derecho de trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".⁷

Podemos entender que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo por las relaciones que se dan entre los

⁶ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161

⁷ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.



que intervienen en él y con la colectividad en general para mejoramiento de los trabajadores.

- d). “El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva.”⁸

La definición anterior establece que el derecho obrero es conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios profesionales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, así como la regulación uniforme del trabajo de las autoridades que se encargan de aplicar estas normas y que fijan los procedimientos que garantiza los derechos subjetivos de las normas.

- e). En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”⁹.

Podemos entender que el derecho del trabajo es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal libre.

- f). El derecho laboral “tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como

⁸ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19

⁹ *Ibíd.* Pág. 21



conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración”.¹⁰

Según la definición anterior el derecho laboral tiene disciplinas que se dan entre las relaciones pacíficas, así como en los conflictos que se dan entre empleadores y trabajadores y que el Estado es tutelar del derecho laboral.

g). El derecho del trabajo es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.¹¹

Podemos entender que el derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente se dan de la prestación libre subordinada, remunerada y de servicios personales que produce un equilibrio de los factores en juego a través de la realización de la justicia social.

En si el derecho del trabajo es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral tanto empleados como empleadores, las condiciones de pago y de remuneración y otras prestaciones mínimas.

¹⁰ Napoli, Rodolfo. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 18

¹¹ De buen, Nestor. **Ob. Cit.** Pág. 130



1.3. Principios del derecho laboral en Guatemala

Se analizarán los principios del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. Estos se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales, se caracterizan, además, porque se trata de principios explicativos de las fuentes normativas laborales, que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe considerarse como un supuesto de un hecho concreto.

Se desarrollarán los principios que directa o indirectamente son 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. Se explicarán los principios que rigen al derecho del trabajo, para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger.

Iniciamos con la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 102, 103 y 106 que establece los siguientes principios:

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; limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno y mixto; la protección especial de los menores trabajadores”¹.

El Artículo 103 “consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores”²

El Artículo 106 “se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores”³.

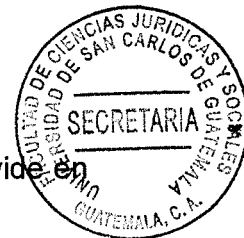
Los anteriores Artículos constitucionales consagran los derechos mínimos de los trabajadores el cual podrá dedicarse a cualquier actividad, otorga el derecho de recibir una justa retribución por el trabajo desarrollado, establecen las obligaciones del patrono ante los trabajadores, limita la jornada ordinaria del trabajo y la protección de los menores trabajadores, y que la ley laboral debe ser conciliatoria y tutelar, y establece 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:

1. “El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.”¹²

Podemos entender que este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos

¹² Sacalxot Váldez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.



que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a). 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.

- b). Titularidad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo vulnerado, 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.

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 Republica en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

2. El Derecho de Trabajo: constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio se ha aceptado en la mayoría de 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 ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado derechos sociales por que están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

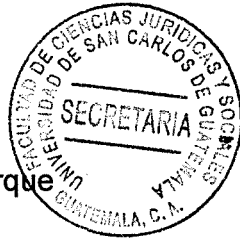
Se dice también es irrenunciable únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.



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 más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.

3. 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. En cuanto de la limitación de la autonomía de la voluntad, podemos mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes. Este principio es muy importante ya que en la presente 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.

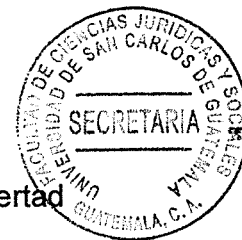


4. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocarse ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque 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 ley laboral el trabajador siempre va estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

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

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, si no que favorece los intereses justos de los patronos.



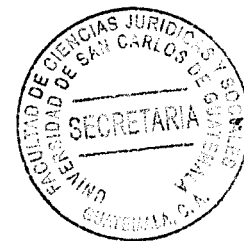
Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica,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

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo.

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa.

El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.



Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes, sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces, la ubicación del Derecho del Trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En nuestro medio el Derecho de Trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra el código de trabajo en su considerando cuarto literal "e"

1.5. 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



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, a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla 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, cómo 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, y que, consecuentemente, quedan excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

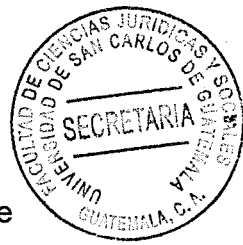


En el año 2004, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo se refirió a ese desafío de la siguiente manera: “El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se 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”¹³

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.

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

¹³ OIT. *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 y 19



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

El anterior Artículo establece 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 el 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 ese mismo sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo, "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente."

El anterior Artículo establece el contrato individual de trabajo para que exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, así como la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que se determina.

Empero se debe de acotar que, aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos. Se puede afirmar entonces que a 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.

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

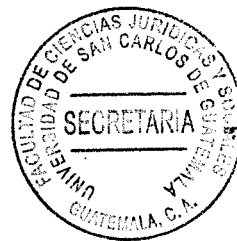
- a). El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.

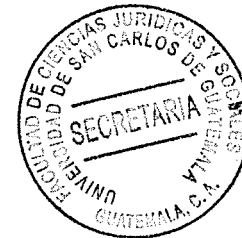


b). La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.

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, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que 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, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido, de la renuncia o de la relación laboral.





CAPÍTULO II

2. El contrato laboral y la simulación contractual

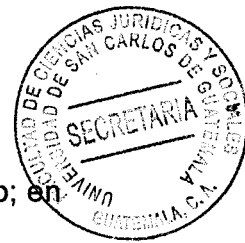
Es necesario establecer en qué consiste la contratación laboral, para luego determinar como esta es utilizada en Guatemala respecto a la simulación contractual dentro del derecho del trabajo.

2.1. El contrato individual de trabajo

Es necesario establecer cuales son las formas aceptadas por la ley y la doctrina guatemalteca sobre la contratación individual y la importancia de la misma. En ese sentido se puede determinar cuales son los elementos históricos que dieron origen al contrato individual de trabajo y su vinculación teórica-jurídica.

A este respecto es preciso determinar que, en un principio de trabajadores económicamente débil frente a su empleador por lo que el estado ha debido dictaminar normas mínimas irrenunciables para salvaguardar lo en contra de peligro de una exposición que vaya directamente en contra de sus intereses debido a la desigualdad económica existente entre trabajador y patrono.

De conformidad con este supuesto de la desigualdad se puede determinar que, aunque el contrato de trabajo se fundamenta históricamente en la prestación de servicios en la



actualidad esta es sólo una parte de lo que abarca la esfera del derecho del trabajo; en la actualidad toda actividad que incurre o crea una relación entre patrono y trabajador corresponde a una relación laboral y por cada relación laboral debe de existir un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo está considerado como el núcleo del derecho laboral y dentro de él se regula toda relación jurídica que tienen como fin las prestaciones de las actividades humanas conclusión se debe en gran medida a que los trabajadores subordinados son considerados con económicamente débiles.

La temática del alcance de las relaciones laborales establece “decir contrato de trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho del trabajo; no como un contrato único al igual que decir contrato civil o contrato comercial o nos referimos a un contacto específico sino uno de ellos encuadrado entre la norma del derecho civil o del comercial la cuestión consiste en síntesis en determinar que es posible que las diversas relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana sea reducidas a un solo género como es el contrato de trabajo.”¹⁴

La definición anterior establece que una situación jurídica objetiva que es entre un trabajador y un patrono por la prestación de su fuerza de trabajo bajo la dirección del

¹⁴ Fernández, Madrid, Juan Carlos. *Instituciones del derecho colectivo del trabajo*. Pág. 102.



patrono cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, mediante de la firma del documento donde se establece las condiciones laborales. Ahora bien, si se analiza la historia de la humanidad, se puede afirmar que existen cinco fases que sirven para la organización del trabajo:

- I). Régimen de la esclavitud: en este régimen la vinculación de trabajo revestir un carácter real de dominio siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa el esclavo se encontraba en perfecta de absoluta sumisión a su amo por lo tanto no puede hablarse de contrato de trabajo ya que el trabajador ha considerado una cosa.
- II). Régimen de la servidumbre: este régimen se caracterizó porque el hombre ya no era propiedad de nadie, sino a la tierra, de esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar Bart el oso se cultiva quedándose en el remanente; en esta época de una especie de vinculación entre las partes ante todo del siervo que ya no era considerado como una cosa sino un ser humano y por ende con derechos y obligaciones los señores feudales quienes eran dueños de la tierra que se cultivaba; estos debían respetar dándole protección a los siervos, a cambio de estos eran acreedores de fidelidad y obediencia.
- III). Régimen de las corporaciones: esto se caracteriza por un cambio fundamental en la curación de labores en un principio existían maestros y aprendices que con el correr del tiempo se fue agregando la a los compañeros que estaban sometidos totalmente a la voluntad de maestros y se les daba a casa alimentos y enseñanza de un oficio hasta el fin de la categoría de maestro y cuando ellos lo lograban se determina la categoría de compañeros; no había necesidad de contrato de



trabajo entre maestro y el aprendiz aunque sí se tuvo un avance porque era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza lo que constituyó un avance en cuanto a la relación laboral.

IV). Régimen de las manufacturas: Este periodo se dio inicio a la existencia de contrato de trabajo se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias estaban regladas por el soberano, en el sentido de que se podrían adherir al contrato de trabajo tal cual el patrón no lo exige sin poder discutir sus términos ni modificarlos, el trabajador tampoco tenía de libertad de elección o de retirarse.

V). Régimen del asalariado: Este régimen, surgió a partir de la Revolución Francesa dividiéndose en tres fases;

La primera de carácter jurídico la cual se caracterizó por la existencia del concepto de justicia para normar las relaciones obrero patronales;

La segunda fase de carácter económico se evidenció porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador, van siendo en la práctica reemplazadas por mecanismos económicos y

La tercera que es la fase la social tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social.

2.2. Definición de contrato individual de trabajo

Es necesario determinar cómo se define el contrato individual de trabajo, así como su vinculación en la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.



De forma genérica, se puede afirmar que contrato de trabajo, “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”¹⁵

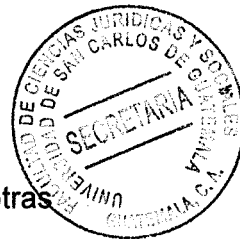
Es una convención por la cual una persona trabajador, empleado, obrero pone su actividad profesional a disposición de otra persona empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración.

En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes.

En ese sentido se puede determinar que por la singularidad que fomenta la relación laboral, engloba a toda clase de trabajo, es por esto que se hace necesario que se establezca que siempre que exista una relación laboral, debe de haber un contrato.

Se ha sostenido que el contrato de trabajo rece se refiere únicamente a los

¹⁵ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 22



asalariados Es decir para hombres de una categoría social requiriéndose además otras condiciones para que se configure realmente como tal no obstante el trabajo humano puede manifestarse de diversas maneras y formas por lo que la conceptualización del contrato de trabajo ha dado lugar a dificultades puesto que es muy amplia.

De conformidad con lo anterior la óptima intenta definir el contrato de trabajo tomando en consideración distintos elementos que de acuerdo con el criterio de cada quien determina la existencia del mismo. En ese sentido vemos este criterio define el contrato de trabajo como “aquella convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra bajo la subordinación de con quién ella se coloca mediante una remuneración.”¹⁶

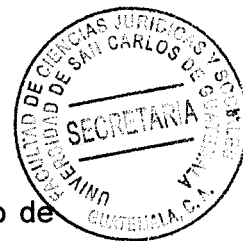
Este criterio nos da entender el acuerdo por el cual el individuo se compromete a poner su fuerza de trabajo a las órdenes de otra a cambio de un salario para cubrir sus necesidades básicas

Existe otro criterio que afirma que es el acto jurídico bilateral por la cual una persona física se obliga mediante una remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona física jurídica en su provecho y bajo sus órdenes”.¹⁷

En este criterio lo define como un acto voluntario de mutuo acuerdo la cual una persona

¹⁶ Garcia Martinez, Roberto. **El contrato de trabajo**. Pág. 201.

¹⁷ Marigo, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 170



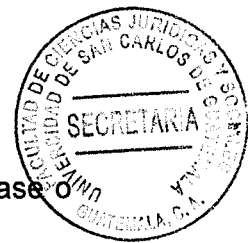
ofrece su fuerza de trabajo mediante una retribución y que permanece al servicio de otra persona llamado patrono para ejecutar determinadas actividades. En cuanto a este criterio define esta institución como: “todo acuerdo de voluntades mundo jurídico bilateral en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una hora o prestar un servicio por cuenta de otra a cambio de una remuneración.”¹⁸

Según la definición anterior establece que un contrato individual de trabajo será todo acuerdo de voluntades es decir de una anuencia entre dos personas cuida celebración se basará en una concordancia entre ambas en virtud del cual una persona física; es decir que claramente un contrato individual no lo puede realizar una persona jurídica. Que se compromete a realizar personalmente ofrecer un servicio siendo contrato de trabajo y contrato actividad del trabajador asume la obligación de cumplir; a cambio de una remuneración.

Esto indica el carácter de oneroso del contrato pues si bien el empleador no puedo obtener beneficios personales del trabajador vive en su tarea y por lo tanto está siempre debe ser retribuida.

En la ley, el Artículo 18 del Código de trabajo, establece: “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

¹⁸ Alonso García, Manuel. *Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales*. Pág. 135



inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

EL anterior Artículo establece la figura jurídica individual de traba ante elementos tales como patrono, trabajador, prestación de servicios así como las condiciones de realizar esta función; es decir por parte del trabajador en forma personal; además de la dependencia continuada y la dirección inmediata delegada estableciendo también, la retribución como obligación dentro de la relación de trabajo; es decir el salario que debe ser pagado y completado al trabajador por su labor.

2.3. Características del contrato individual de trabajo

Luego de haber analizado la definición del contrato de trabajo, es necesario determinar cuales son las características que individualizan el mismo dentro del derecho, las características son:

- a). Es de naturaleza privada; debido a que se encuentra ubicada en el campo de las relaciones personales y privadas.
- b). Es oneroso porque cada parte recibe de la otra prestaciones iguales o proporcionales, esto quiere decir que no hay contrato de trabajo si no es remuneración cualquiera sea la forma que se adopte.
- c). Presenta un carácter sinalagmático ya que ambas partes quedan obligadas mutuamente el trabajador con una carga de obligación que hacer mientras el empleador con una de dar. Se puede afirmar que cada una de las partes no

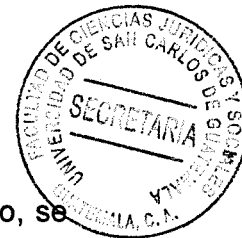


corresponde a una contraprestación de la otra.

- d). Es conmutativa porque las prestaciones establecidas son reales para ambas partes no sujetas eventualidades.
- e). El contrato de trabajo es personal *intuitu personae*; lo cual quiere decir que por lo menos de la parte de los trabajadores deben de realizar el trabajo personalmente, así como en ambos casos su personalidad tanto el empleador como él empleado determina el vínculo laboral.
- f). Es de índole consensual quiere decir que se perfecciona por la simple voluntad de las partes desde el mismo instante del mutuo consentimiento las partes quedan obligadas a todos los efectos contenidos dentro del contrato.
- g). Es de tracto sucesivo esto quiere decir que el elemento tiempo para dormir en él las prestaciones dan completo sea durante todo el transcurso de la relación.
- h). Tienen carácter principal, debido a que no depende de ningún otro contrato para que exista el mismo en el derecho.
- i). Es bilateral puesto que es un negocio jurídico entre dos partes cada una de las cuales es un centro de interés.

2.4. La simulación

Es necesario establecer en qué consiste la simulación, en ese sentido, se puede



determinar cuales son los efectos de la misma dentro del contrato. En ese sentido, se puede conceptualizar que: "es una alteración aparente de la causa, la índole o el objeto de un acto o contrato. En el ámbito contractual hay simulación cuando existe divergencia entre la voluntad real de los contratantes y la voluntad declarada por ellos".¹⁹

Según la definición anterior establece que la simulación es una alteración aparente de la causa del objeto de un acto o contrato y que existe simulación contractual entre la voluntad real de los contratantes.

Por otra parte, sobre este tópico establece: "Alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdaderos de un acto o contrato. La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten."²⁰

Podemos entender que la simulación puede tener una de dos finalidades: aparentar un acto inexistente u ocultar otro real, aspectos ambos que la legislación argentina recoge al expresar que la simulación es relativa cuando se emplea para dar al acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter, y absoluta, cuando el acto jurídico no tiene nada de real. Se puede determinar entonces que existen muchos

¹⁹ Contarino, Silvia. **Contratos civiles y comerciales, ámbito contractual y teoría general.** Pág. 119

²⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 894.



conceptos que establecen a la simulación, en ese sentido que se puede afirmar que la finalidad de simular un acto o un contrato es para engañar a los demás.

Al mismo tiempo, se afirma que la simulación posee un objeto y una consecuencia; en ese sentido, el objeto de la simulación consiste en engañar; y desde ese punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude, y la consecuencia de la simulación consiste que, al descubrirse y alegarse, puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, por atentar casi siempre contra un precepto de orden público, o por la lógica de no poder tener realidad lo que las partes no han querido de verdad.

Dentro de la ley, se puede afirmar que el Código Civil Decreto Ley Número 106, establece que: "La simulación tiene lugar:

- 1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza.
- 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas; y
- 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas".

Tanto en la definición doctrinal, como en la que nos proporciona la ley, se encuentra que la simulación puede tener dos finalidades. Las cuales son los siguientes:

- a). Aparentar un acto que en la realidad no existe.
- b). Ocultar un acto real, en la forma o apariencia de otro distinto.



Por lo tanto se puede determinar que siempre que exista simulación, debe de requerirse el tratar de engañar o bien hacer caer en el error a la contraparte en cualquier tipo de obligación con el objeto único de sacar ventaja de su posición; esto debido a que para qué existe el acto jurídico simulado es necesario que contenga declaración de voluntad y que dicha declaración no sea congruente con la voluntad de Real de las partes contratantes es decir todo acto que en apariencia constituye la celebración de un negocio pero que en verdad adolece de simulación.

El acto simulado es perseguible legalmente, por medio de la acción de simulación, en la cual se puede solicitar la anulación del negocio jurídico en virtud de lo que preceptúa el Artículo 1257 del Código Civil, en cual indica que “es anulable el negocio jurídico, cuando la declaración de la voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia”. Esto quiere decir que, al momento de aplicar esta teoría en la relación laboral, se establece que toda aquella persona que por su parte quiera incurrir en prácticas fraudulentas para otorgar una plaza laboral, está en contra de la ley y por lo tanto el acto autorizado, no es válido y nulo ipso jure.

Ahora bien, de conformidad con la doctrina, existen tres formas en las cuales se agrupa a las simulaciones, las cuales son:

- a) “Simulación absoluta: Éste tipo de simulación ocurre dentro de la existencia misma del negocio, y tiene ocasión cuando los interesados conciertan entre sí para engañar a los demás realizando actos aparentes que en realidad no desean.

- b). Simulación relativa: Ésta simulación ocurre en la naturaleza misma del negocio,



y tiene ocasión cuando las partes se ponen de acuerdo entre ellas, para encubrir con su acto, otro completamente distinto, deseado realmente por las partes mismas.

- c). Simulación en las personas de los contratantes: Éste tipo de simulación ocurre por la existencia de personas interpuestas en el negocio, y tiene ocasión cuando la persona interpuesta llamada también testaferro, fanteche u hombre de paja no interviene en la declaración real de voluntad de realizar el negocio, y únicamente finge intervenir.”²¹

Podemos entender que existen muchas formas en las cuales se pueden clasificar las simulaciones dentro de la doctrina, está atiendo a la forma en la cual las mismas pueden existir dentro de Guatemala.

En ese sentido, se puede determinar entonces que la ley también aborda la forma en la cual se puede clasificar la simulación; no obstante, es necesario que se pueda determinar que la ley de Guatemala, solo establece la simulación absoluta y la simulación relativa.

El Código Civil en el Artículo 1285, establece: “la simulación es absoluta cuando la declaración de la voluntad no tiene ningún elemento real. También es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.”

²¹ Vasquez, Carlos. **Derecho civil IV**. Pág. 93.



El Artículo anterior establece que dentro de ambas clasificaciones la simulación se caracteriza por ser ya sea un negocio arreglado para engañar o negocio de falsa apariencia sin caer por supuesto en un acto ilícito, pero siempre con la finalidad de provocar un error un engaño.



CAPÍTULO III

3. La relación contractual simulada

Es necesario establecer la relación contractual simulada y como esta se puede encontrar dentro del derecho del trabajo; de tal manera que sea preciso el identificar esta problemática cuando se encuentre en el ámbito del contrato de trabajo, que origina la relación laboral.

3.1. La simulación contractual en el derecho del trabajo

Es preciso determinar en qué consiste y cómo se relaciona la simulación contractual dentro del derecho del trabajo y como esta simulación afecta al contrato del trabajo y la relación laboral.

Se debe de iniciar afirmando que uno de los presupuestos filosóficos de la obligatoriedad atribuida a los actos jurídicos, es la identidad que regularmente se produciría entre la voluntad interna y la voluntad declarada, entre el estatus jurídico que se pregona y el que realmente se ostenta en la práctica. Es por esto que se debe de establecer que tal como lo dictamina la doctrina, no es realidad, sino ficción de realidad, haciendo aparecer hacia el exterior lo que no es, o mostrando una cosa que realmente no existe.



Por tanto, la simulación termina generando una contradicción entre apariencia y realidad, debido a que las partes deciden mantener en secreto el verdadero acto que se está celebrando. Se puede determinar entonces que, a simulación, por lo general, se celebra con el claro objeto de provocar un engaño específico a los terceros que se relacionan con alguno de los contratantes, pudiendo esta ser fraudulenta o no, dependiendo de la intencionalidad en la cual se consignó o se acordó la simulación a la cual se refiere.

Se debe de establecer, que las teorías sobre la apariencia y la simulación constituye, sin lugar a dudas, una materia íntimamente vinculada al derecho civil. Es en dicha rama del derecho que ha regulado y reglamentado estas figuras, siendo además es la que mayores contribuciones doctrinarias ha efectuado sobre este tópico.

Es por esto que se hace necesario que exista una manera en la cual se aborde la simulación dentro del derecho del trabajo, ya que, en la actualidad, aunque existe dentro de la práctica, no se han abordado las formas que traten de evitarlo, más allá de las prohibiciones expresas, respecto a intentar no defraudar ni causar un daño en una relación laboral a través del contrato de trabajo.

Se debe de enunciar que, en el derecho laboral el acto de simulación persigue un objetivo específico de engañar a una determinada persona o a determinadas personas el acto de la simulación en relación de trabajo se producen la contratación del



trabajador el contrato de trabajo Se presenta en cubierta como otro tipo de trabajo dentro de la naturaleza civil la organización internacional de trabajo sobre este tópico se pronuncia de la siguiente forma: “el encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar, o cualquier otra”.²²

No hay duda que el Estado y las empresas privadas utilizan estos tipos de contratos con el fin de producir, con fines de engaño, la apariencia de un contrato que no existe o que es distinto del verdaderamente realizado. Con ello se comete impunidad negando el acceso a los derechos como garantías de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Podemos entender que a la luz del este ente internacional, se puede determinar que, se han efectuado estudios en diferentes países del mundo además de señalar la forma de disfrazar la relación de trabajo, por arreglos contractuales de usos muy frecuentes que incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales que hacen creer que se está realizando un trabajo en forma independiente.

Cómo se desarrolló en el capítulo anterior, existen dos ámbitos dentro de la simulación, es decir la simulación relativa y absoluta, la simulación absoluta concurre cuando se aparenta la celebración de un contrato determinado, aun cuando en la realidad no existe ninguna intención de celebrarlo, generándose una exclusiva apariencia del acto.

²² Organización Internacional del Trabajo. **El ámbito de la relación de trabajo**. Pág. 27



Ese sería el caso, por ejemplo, en que dos personas fingen la suscripción de un contrato laboral en la práctica inexistente; a objeto de obtener determinados beneficios previsionales en función de los períodos de ocupación. Igual tipo de simulación concurriría en el supuesto de que ambas partes consientan en celebrar un determinado acto con el objeto fundamental de obtener ciertas ventajas transaccionales, sobre todo en el ámbito indemnizatorio.

Es en ese sentido entonces que se debe de considerar que aplicándose al derecho del trabajo, se puede determinar que la simulación absoluta deja al descubierto, por tanto, un acto jurídico sin causa o con causa falsa, que no tiene nada de real; mientras que la simulación relativa, por el contrario, lo que existe es un disimulo del contrato real, sustituyéndolo ficticiamente por un contrato distinto; la simulación relativa también traerá como consecuencia el hecho de que el negocio simulado sea declarado nulo, debiendo prevalecer el contrato oculto.

3.2. Características de la simulación

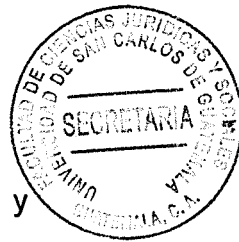
A continuación, se establecerá cuáles son las distintas características que presenta la simulación como acto jurídico y la vinculación jurídica de las mismas; en ese sentido se puede determinar que las características de la simulación son las siguientes:

- a). Haciendo aparecer hacia el exterior lo que no es, o mostrando una cosa que realmente la simulación es sinalagmática, es decir que implica en su contenido y esencia obligaciones para todas las partes que intervienen en el negocio



jurídico.

- b). La acción contra simulación no prescribe, ni entre las partes que simularon y ni para los terceros perjudicados con la misma.
- c). La simulación se realiza en el marco de un acuerdo de voluntades, porque se necesita el consentimiento de las partes para realizar el acto simulado.
- d). La simulación se enfoca por lo común a la obtención de beneficios personales para los contratantes burlando o desatendiendo prohibiciones legales.
- e). Es un negocio jurídico, porque contiene los elementos esenciales que son la voluntad, una causa, un objeto sobre el cual recae la acción y es realizado entre personas con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones.
- f). Afecta al patrimonio enajenable de uno o de ambos contratantes, toda simulación está referida a un objeto sobre el cual se realiza el ejercicio de la voluntad de los contratantes.
- g). Es un acto jurídico bilateral, cuando se realiza entre dos o más contrastes, quienes dan su consentimiento para que la simulación se perfeccione.
- h). La ley guatemalteca no aprueba la simulación, cuando no perjudica a ninguna persona, ni cuando su fin es lícito o está enmarcado dentro de los parámetros que manda la ley.
- g). La simulación es un vicio del perfeccionamiento de los contratos, es decir, del consentimiento o expresión de la voluntad.



- h). La simulación no es causal para dar por anulado el negocio jurídico, siempre y cuando su finalidad no se encuadre en una ilicitud contractual.
- i). La simulación produce consecuencias de derecho, porque se utilizan figuras legales para su perfeccionamiento.
- j). La simulación se caracteriza por su carácter conmutativo, porque un contratante se obliga a dar, hacer una cosa que se considera equivalente a lo que hace o da el otro contratante.
- k). La simulación puede tener efectos, sobre los intereses de terceras personas, porque a veces se utiliza la figura del testaferro, quien presta su nombre para que aparezca en el contrato, pero no tiene ningún interés real o personal en el negocio jurídico.
- l). Cuando el acto simulado es ilícito, por ser contrario a la ley o por perjudicar a terceras personas, puede configurarse en la categoría de delito de falsedad o delito de defraudación.

Podemos entender que las anteriores literales establecen que el derecho del trabajo, estas se pueden aplicar y desarrollar perfectamente, por lo tanto, las consecuencias que se generan dentro de la misma corresponderá específicamente a la falta que se genere por la simulación y por lo tanto se deberá de responder las mismas dependiendo de la falta o la defraudación que se genere por lo mismo. Es por esto que se puede determinar que, la simulación en el ámbito laboral se podrá traducir en una serie de alternativas de incumplimiento.



Puede referirse, por ejemplo, a la naturaleza de un acto, a la ejecución debida de la ley, a la validez de los requisitos formales, o a la comisión de un fraude legal, entre otros varios aspectos. Pero sin lugar a dudas, una de las manifestaciones más elocuentes de simulación laboral guarda relación con la exacta determinación del sujeto empleador responsable.

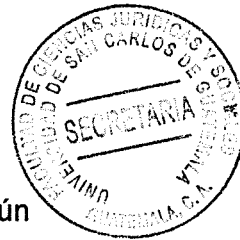
3.3. Supuestos de la simulación laboral

A continuación, se realizará un análisis de los supuestos que la doctrina atribuye a la simulación laboral de tal manera que se pueda comprender la situación legal de la misma; así como los alcances que tiene dentro del derecho de trabajo y su vinculación con la relación patrono-trabajador.

En ese sentido se debe de determinar que, desde la óptica del empleador, los supuestos de la simulación laboral se circunscriben de cuatro formas distintas:

a). Acuerdo simulador que encubre un acto laboral: Esto quiere decir que la figura simulada puede tener su origen en un acuerdo entre empleador y trabajador efectuado con el objeto de distorsionar la naturaleza del acto o alguno de sus elementos, aunque sin que exista necesariamente un propósito de fraude.

Es por esto que cuando se establece este supuesto; el sujeto contratante no aparece como empleador, sino que como un simple acreedor civil o comercial dependiendo del contrato que aparentemente se celebra. Los motivos de esta



actuación se pueden encontrar, por ejemplo, en la necesidad de obtener algún beneficio económico, por parte del trabajador, o eludir el cumplimiento de determinadas leyes laborales, por parte del empleador, estableciendo en figuras civiles un contrato laboral para evitar los compromisos que de este figuren.

- b). Actos válidos que generan un resultado fraudulento: Esta forma se pone en práctica cuando las partes realizan un contrato disimulado formalmente válido, pero de carácter ilícito, que se opone a las normas sustantivas del ordenamiento laboral.

En esta hipótesis se encontrarán, por ejemplo, la celebración de un contrato de prestación de servicios con un menor de dieciséis años; o cuando el trabajador se ve obligado a aceptar condiciones contractuales que no se realizan con la realidad, creando condiciones laborales falsas y evidentemente falaces, naciendo a la vida jurídica de forma efectiva, pero anómala.

En estos casos no existe error o un falso concepto del acto específico que se celebra. Muy por el contrario, las partes, ya sea forzada por la actuación de una de ellas o por un acuerdo bilateral, llevan a cabo una simulación fraudulenta destinada a quebrantar normas imperativas del ordenamiento jurídico.

- c) . El sujeto aparente como agente simulador: Un tercer caso, de bastante ocurrencia en el ámbito del Derecho del Trabajo, es el relativo a la celebración de un contrato laboral entre un trabajador y un empleador aparente, que simula tener la titularidad de la actividad empresarial. Dicho supuesto presupone una actitud simulada o



encubierta de verdadero acreedor de trabajo, y generalmente se verifica, entre otras posibilidades, mediante la intervención de un testaferro incapaz de solventar las deudas derivadas de la prestación de servicios o incluso, mediante la creación de entes artificiales que pretenden disimular la responsabilidad del titular.

En ese caso, se puede afirmar que “el ficticio empleador, en estos casos, resulta ser un simple intermediario, ya que el verdadero receptor de los servicios prestados por el dependiente es un tercero que no interviene formalmente en la celebración del acto, encontrándose oculto ante terceros. La creación de una estructura empresarial artificial le permite justamente eludir la aplicación de las normas laborales.

El trabajador, por su parte, no sólo ignora la situación real, sino que además, muchas veces, se le disfraza con una apariencia determinada, siendo muy difícil establecer la exacta identidad del empleado responsable.”²³

En este supuesto se encontrarán, entre otras las subcontrataciones, y la cesión ilícita de trabajadores, o las figuras vinculadas a lo que doctrinariamente se conoce como el empresario oculto. En todos estos casos, la realidad deja al descubierto una interposición fraudulenta que deriva en un incumplimiento de las obligaciones laborales

d). La simulación en perjuicio de terceros ajenos al vínculo laboral: La última

²³ Martín Valverde, Antonio. *Interposición y mediación en el contrato de trabajo*. Pág. 91



alternativa que se puede dar en la práctica laboral es que exista una simulación del contrato de trabajo en fraude de los acreedores de uno de los contratantes. Ya sea el empleador, o incluso el propio trabajador, desean expresar hacia el exterior una determinada situación patrimonial a objeto de evitar ejecuciones o cumplimientos forzados de sus deudas.

No es que se quieran burlar los derechos del trabajador, o el cumplimiento de las leyes laborales, simplemente se desea proyectar una imagen determinada hacia terceros extraños al contrato de trabajo.

Otra afirmación "En la simulación se encontraría, por ejemplo, un trabajador condenado al pago de pensiones alimenticias, el cual, para sustraerse de esta ejecución, simula un monto de remuneración inferior al efectivamente obtenido, o la encubre bajo otro título jurídico como podría ser la compraventa o los honorarios profesionales".²⁴

Podemos entender que la simulación es un contrato de trabajo es la voraz estrategia neoliberal de desestabilización de la sociedad donde se aprecia en forma neoliberal de desestabilización de la sociedad donde se aprecia en forma más evidente e la desregulación de la institucionalidad del mercado laboral. En este caso afecta a terceros cuando reclaman un derecho en contra del trabajador ya que su salario figura en un contrato menor al que devenga en realidad.

²⁴ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág.347



Sin embargo, la fuerza de la normativa laboral, así como de otros preceptos de evidente naturaleza pública, hacen muy difícil la generación de efectos válidos en este tipo de actuaciones. Al existir un fraude en relación con terceros, la ilicitud igual se produce, aun cuando se den fiel cumplimiento a los derechos y obligaciones que nacen del vínculo laboral.

La presunción de existencia del contrato de trabajo no sólo se produce en lo que respecta al fuero interno de los contratantes, sino que ella también debe ser capaz de desplegar todos sus efectos a despecho de las convenciones privadas de las partes. Por lo demás, el ordenamiento también busca proteger el patrimonio como garantía común de los acreedores, razón por la cual no resulta admisible este tipo de prácticas.

3.4. La protección del trabajador en la simulación

Se entiende que la apariencia está hecha y maquinada para realizar un fraude sobre la forma en la cual se puede abordar esta, para que aun de una relación laboral anómala, entendiéndose que el trabajador aceptara por la relación de desigualdad que supone el derecho del trabajo, cualquier condición que el empleador ponga, inclusive la simulación del contrato, o de cualquier otra prestación que la ley regula, toda vez que existe una necesidad de laborar para subsistir, en ese sentido.

La Corte de Constitucionalidad, en su jurisprudencia en derecho laboral en donde



establece la protección del trabajador: “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.”²⁵

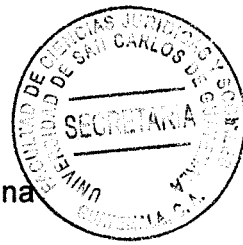
Se entiende entonces la importancia que adquiere dentro de Guatemala el derecho del trabajo y la necesidad de proteger al trabajador como ente primordial del mismo.

En virtud de lo anterior se puede determinar que a protección de la apariencia implica, de este modo, una medida en favor de la equidad; la cual se ha de entender como una perspectiva de la justicia, en que comparada la situación de los diversos sujetos que concurren en la actuación jurídica, el ordenamiento o la jurisprudencia, en su caso, optan en favor de aquella parte que se estima más afectada como en determinados supuestos sería el trabajador.

Es en ese sentido, que se debe de determinar que pueden existir algunos requisitos que fomenten la protección del trabajador en el caso de la simulación patronal, entre los cuales, destacan los siguientes:

a). La buena fe del trabajador: constituye uno de los principios jurídicos que se

²⁵ Corte de Constitucionalidad. Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, página No. 59, sentencia: 16-08-95.



entienden mejor de lo que se definen, es decir que el trabajador tenga la buena disposición de cumplir con su obligación, a través de la consignación del contrato de trabajo, en virtud de esta obligación; trabajador y empleador se encuentran obligados a actuar conforme a criterios de honradez y lealtad e el desarrollo del contrato, corrigiendo los excesos del individualismo jurídico.

- b). La buena fe supone proteger una serie de relaciones jurídicas, muchas veces al margen del derecho positivo, en atención a razones de carácter moral o de tráfico social; esa protección surge precisamente porque uno de los sujetos del contrato tiene la creencia, nacida de un error excusable, de que lo que se le representa es lícito y que su conducta se ajusta plenamente a Derecho.
- c). Si existiera mala fe, sería imposible reclamar la protección del ordenamiento ya que el ejercicio del derecho se tornaría inadmisibles y antijurídico debido al consentimiento explícito en violentar la ley; es decir, el aprovechamiento ilícito de una situación determinada, pretendiendo sacar ventajas indebidas de una cuestión conocida.

Derivado de lo anterior y por la aplicación de las reglas generales del derecho común, quien confía en la apariencia confía en algo más que la simple declaración de voluntad, confianza y una condición jurídica, en el caso del empleador, es este quien pretende hacer el fraude, no el trabajador por lo tanto, la falsedad del mismo y la responsabilidad, recae sobre el empleador.





CAPÍTULO IV

4. La relación contractual simulada en el derecho laboral guatemalteco

La relación contractual simulada en el derecho laboral, es una forma de evadir las obligaciones de los empleadores, que derivan de una relación jurídica de trabajo, con el objeto de disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir el pago de las prestaciones laborales sociales mínimas consagrada en la ley como lo son, la indemnización, vacaciones, bonificaciones, aguinaldo, organización sindical y seguridad social.

Con este tipo de contratación, el simulador persigue un objetivo específico de engañar a determinada o determinadas personas, encubriendo la verdadera naturaleza jurídica del negocio que se declara, dándole otra apariencia. En el Derecho del Trabajo, se encubre la relación jurídica de trabajo. Desde el punto de vista jurídico, económico y social.

La Constitución Política de República de Guatemala garantiza los derechos laborales así como en los Tratados de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales el Estado de Guatemala ha ratificado, para garantizar los derechos de los trabajadores, en la práctica, estos contratos esconden en su esencia un engaño, una simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con la apariencia de otro, aparentan ser un contrato formal de trabajo pero, esconden la violación de los derechos



laborales, como el pago de las prestaciones laborales contempladas en el Código de Trabajo lo cual les dan una apariencia de contratos laborales simulados.

Conviene señalar entonces los puntos que establecen la forma en la cual se aborda la problemática planteada dentro del derecho laboral de Guatemala, las cuales se enumeran de la forma siguiente:

- a). "La relación contractual simulada en el derecho laboral, es una forma de evadir las obligaciones de los empleadores, que derivan de una relación jurídica de trabajo, con el objeto de disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir el pago de las prestaciones sociales mínimas de indemnización, vacaciones, bonificaciones, aguinaldo, organización sindical y seguridad social.

Con este tipo de contratación, el simulador persigue un objetivo específico de engañar a determinada o determinadas personas, encubriendo la verdadera naturaleza jurídica del negocio que se declara, dándole otra apariencia. En el derecho del trabajo, se encubre la relación jurídica de trabajo.

- b). Algunos patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que les da la Legislación del Trabajo y la Seguridad Social para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores, bajo el fraude de ley de una vinculación jurídica de otra naturaleza, generalmente civil o mercantil, este vocablo de simulación no es la acepción adecuada en materia laboral, ya que el derecho común las partes deben de ponerse de acuerdo para que se dé el acto voluntario simulado, ya que en el aspecto laboral el patrono impone estas



condiciones al trabajador prevaleciendo la superioridad.

Diversas han sido las formas utilizadas por algunos patronos para enmascarar sus relaciones de trabajo bajo otras apariencias jurídicas a fin desajustarlas de la aplicación de la normativa laboral, una de las formas más generalizadas es la de darle al contrato de trabajo, una apariencia de una compraventa mercantil.

El trabajador no es calificado como tal sino como un comerciante que compra mercancías a una empresa y luego las vende en las condiciones determinadas por estar obteniendo una ganancia o una comisión mercantil. Desde el punto de vista de los gerentes, dueños o contratistas”.²⁶

De lo anterior se puede dilucidar que es lamentable ver el progreso de estas prácticas de contratación utilizados por empresas privadas, Instituciones del Estado, Autónomas y semiautónomas cayendo en una impunidad laboral, toda vez que esta es una medida que atenta directamente sobre la veracidad y la capacidad que el derecho del trabajo trata de establecer, además de violentar la buena fe en la contratación y las buenas costumbres laborales, de suma importancia para el perfeccionamiento de las mismas.

Como se pudo determinar con anterioridad y de conformidad con lo expuesto

²⁶ estudiosjuridicos.wordpress.com/derecho-laboral/ (Consulta:26 de junio 2016)



anteriormente, dentro del ámbito de aplicación del derecho la simulación tiene aplicación en la teoría de lo que corresponde a un acto jurídico.

Existe simulación cuando se declara un contenido de voluntad que no es real. Además, esa declaración se hace expresa por las partes involucradas, por ejemplo, entre el patrono y el trabajador sin que lo mismo coincida con la realidad.

Prácticamente en lo actuado se oculta el verdadero negocio jurídico disfrazando lo que en realidad las voluntades de las partes quieren uno de otro. La legalización de estos tipos de contratos laborales simulados en el Código Civil se regula que es simulación cuando las partes han declarado falsamente lo que en realidad constituye el verdadero acto jurídico.

El defraudado aquí no es ninguna de las partes, sino el orden social protegido por una legislación vigente y positiva, la simulación absoluta no tiene efectos jurídicos, una autoridad competente puede identificar bien el acto simulado y el acto realizado. Debe determinar las intenciones de los declarantes al simular un acto jurídico.

Esto debe ser probado en un tribunal competente a nivel de la Superintendencia de Administración Tributaria, la simulación puede identificarse extrajudicialmente y deducir con mayor celeridad las intenciones ocultas de los negocios jurídicos. La palabra

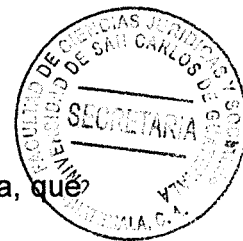


simulación significa fingir algo que no es en el uso cotidiano es una manera de contratación engañosa. Por ejemplo, para evitar el pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el pasivo laboral y el pago de compensaciones extraordinarias las empresas simulan que sus trabajadores prestan servicios contractuales y que no dependen de la empresa misma.

Sin embargo, un servicio profesional tiene ciertas características que lo identifican. Por ejemplo, cuando se tiene un dolor de muelas se contrata a un dentista para que me preste un servicio. Claramente esta es una relación contractual. Pero cuando se solicita que este mismo dentista atienda a los trabajadores dentro de la empresa en un horario regular con horario de entrada, la relación cambia por una situación contractual a una laboral y normalmente, esta entra como una defraudación al recaer en una simulación contractual.

Cabe mencionar que se considera que cada día son más las empresas que contratan personal que cobra con factura y sin derechos laborales como bono14, aguinaldo y vacaciones. Los contratan por seis meses para no crear el pasivo laboral, lo vergonzoso es que el estado ha caído en esa práctica y por lo tanto esta debe de ser detenida y evitada de forma expedita.

Es por esto que se hace necesario que Dentro del marco Legal El Código de Trabajo



guatemalteco Decreto 1441, no regula este tipo de la relación contractual simulada, que viola todos los principios y derechos laborales. Aunque el código reconoce y garantiza los derechos y obligaciones del trabajador y del propio patrono, así como la garantía de un proceso laboral justo lo cual lo regula desde el Artículo 1 al 431 respectivamente.

El empresario particular e industrial se le condonen como contratos de servicios profesionales, y en el Estado se utilizan este tipo de contratación en los renglones 029 y 189, este último debe velar por proteger los derechos del trabajador, creando con esto una contradicción dentro del derecho laboral. Por lo que es de urgencia nacional establecer este tipo de contrato simulado para que no se quebranten los derechos del trabajador.

La Constitución Política de la república de Guatemala tiene un apartado que garantiza los derechos laborales y establece en sus artículos 101 al 117 a que todo trabajador tiene derecho a ser remunerado por su trabajo, y que se paguen todas sus prestaciones tales, como el séptimo día, aguinaldo, vacaciones, bono 14, el derecho a la seguridad social, y respeto a su dignidad, y por último los tratados y convenios internacionales sobre protección a los derechos de los trabajadores.

4.1. La relación contractual simulada es un fraude de ley e ilegal

Es necesario establecer cómo la aplicación de la relación contractual simulada, para

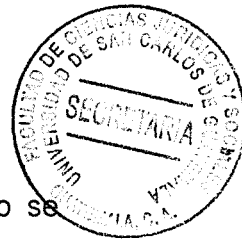


para defraudar a la ley; para tal efecto se individualizará cada uno de los elementos que la conforman para que al relacionarse con la ley y la doctrina se pueda determinar la evidente ilegitimidad que surge de aplicar una figura contractual alterna al contrato de trabajo, a través de esto se podrá determinar la importancia que adquiere el contrato de trabajo y como esta simulación atenta contra los derechos del trabajador y su tutelaridad dentro del mismo, por lo tanto es necesario exponer las condiciones que hacen a esta conducta fraudulenta e ilegal.

En ese sentido, se deben de analizar los términos que establecen los conceptos que conforman la problemática planteada.

Además se debe de iniciar por la relación contractual, analizando gramaticalmente cada uno de estos términos, se debe de afirmar entonces que relación dentro del argot jurídico, se define como a que 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 es 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 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.

Ahora bien, cuando se habla de contrato es un acuerdo jurídico de voluntades las cuales crean derechos y obligaciones entre las partes quienes se vinculan a través de la suscripción voluntaria al mismo, por medio del consentimiento del mismo. Todos los contratos dan lugar a efectos jurídicos, que son las obligaciones exigibles establecidas en su contenido. A partir de lo anterior se puede determinar entonces que la relación contractual se refiere al vínculo que crean dos sujetos con el ánimo de obligarse mutuamente, de tal manera que surjan derechos y obligaciones entre los sujetos pactantes.

En ese sentido, pero desde el punto de vista del derecho de trabajo, se puede determinar que la relación contractual, se circunscribe como Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de



subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato. Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

Ahora bien, respecto al fraude, se establece: "En general, engaño, abuso, maniobra inescrupulosa, de cualquier modo; sobre el fraude de ley, se afirma: "Conducta de quienes, para eludir el cumplimiento de la ley aplicable al acto, según los principios del Derecho Internacional Privado, varían el lugar de celebración sometiendo a otro ordenamiento. El fraude a la ley se ha considerado en diversos casos causa de nulidad de los actos jurídicos."²⁷

Esto quiere decir, disfrazar verdaderas relaciones laborales con falsos contratos de servicios civiles técnicos o profesionales, es una de las formas principales maniobra mediante la corrupción del sistema de justicia que permite un fraude de ley cometido por los patronos en contra de los trabajadores.

Se debe de establecer entonces que el enmascaramiento, disfraz fraude o encubrimiento del contrato de trabajo utilizando otros tipos de contratos de carácter civil

²⁷ Ossorio Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 426

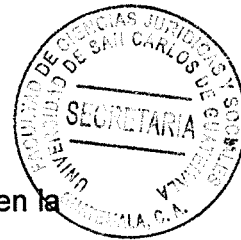


o mercantil es muy dañino para los trabajadores, a nivel nacional, así como para las políticas Fiscales y sociales de cada país porque en lugar de erradicar la pobreza aumenta es muy dañino para los trabajadores.

En ese sentido el disfrazar la relación de trabajo en la forma de contratación no se coadyuva el desarrollo del país por el contrario se afecta los trabajadores y trabajadoras debido a que se precarizan las condiciones laborales evitando y omitiendo los pagos y beneficios a la clase trabajadora como podrían ser:

- a). Jubilación por vejez o incapacidad
- b). Atención médica y hospitalaria para la madre trabajadora y a sus hijos; atención médica que incluye: Suspensión por enfermedad o suspensión por accidente
- c). Pago de las prestaciones pecuniarias derivado de lo anterior.
- d) Vacaciones.
- e). Séptimo día.
- f). Indemnización por despido injustificado.
- g). Bono 14.
- h). Aguinaldo.

Es por esto que se debe de recordar lo que 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 contratantes para con su contraparte dentro de la obligación 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 el fraude legal del disfraz de la relación de trabajo se produce al momento que un empleador decida contratar a una persona para realizar un trabajo determinado que por sus características esenciales, el cual prepara un contrato de trabajo el cual debe ser redactado; pero en lugar de un contrato de trabajo oculta la verdad que 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 de materia civil o mercantil.



Lo cual resulta un ardid ya que se pretende ocultar los hechos esto es la verdadera relación de trabajo, a través de este engaño el empleador se evite 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 legales del ámbito civil o comercial determinadas en el Código Civil y el Código de Comercio.

No obstante, a pesar de esta aparente legalidad, esta práctica es un fraude de ley 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 civil o mercantil es nulo.

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 bajo formas de contrato mercantil. En principio el fraude de la utilización de los contratos mercantiles



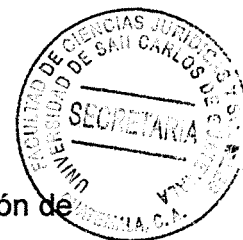
como forma de disfraz de la relación laboral es de la misma naturaleza que el que se comete con los contratos civiles.

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 puede ocurrir que:

- a). Que el empleador omita 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 documenta el contrato civil o 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.

4.2. La inclusión de la figura de la contratación laboral simulada en el Código de Trabajo

Después de haber establecido la problemática planteada, se hace necesario que dentro de la legislación guatemalteca exista una forma que regule y prohíba la simulación de un contrato en el ámbito del derecho del trabajo, específicamente dentro del Código de Trabajo.



Es necesario que converjan muchos factores que permitan la inclusión y prohibición de esta figura dentro de la legislación guatemalteca, toda vez que la Organización Internacional de Trabajo dentro de sus recomendaciones, a través de la recomendación 196, establece que a nivel de políticas públicas y en juicios concretos en donde se intenta declarar la relación de trabajo ante situaciones de disfraz o encubrimiento, por lo cual resulta necesario que se adhieran a esta las actuaciones de los trabajadores guatemaltecos, coadyuvados por el Movimiento Sindical Guatemalteco y el Movimiento de Derechos Humanos en Guatemala.

Como entes encargados de velar por los derechos del trabajador dentro del país, es en ese sentido que a través de sus actuaciones se puedan establecer un consenso que permita adquirir un acuerdo estratégico con el sector de empleadores de Guatemala.

A través de este consenso, se podrá establecer cómo puede evitarse la forma en la cual se puede realizar la reforma al código de trabajo ya que con la convergencia de las partes se puede promulgar una ley integral que vele por el correcto planteamiento de esta problemática.

Es en ese sentido que se debe de determinar que se deben de rectificar el Artículo 18 y 19 del Código de trabajo adecuado para que se plantee la manera en la cual se puede incluir la forma en la cual se prohíba la simulación contractual dentro de la legislación laboral positiva de Guatemala.



En ese sentido y de conformidad con este criterio, deberá de quedar de la manera siguiente:

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

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.



El anterior Artículo establece que será nulo ipso jure y no tendrá ningún efecto todo contrato que trate de defraudar o simular una relación laboral a través de otra forma legal y se tendrá como contrato de trabajo salvo prueba en contrario presentada por el patrono.

En caso de que exista esta forma de defraudación, se actuará de conformidad al Artículo 282 de este código, respecto a las denuncias a la Inspección General de Trabajo. “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.”

Nuestro ordenamiento jurídico laboral regula que toda persona esta obligada a informar a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier incumplimiento que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o previsión social.

Se puede afirmar que la inclusión de la misma en la ley no prevendrá a su totalidad la simulación en el caso del contrato laboral, pero si brindara certeza y seguridad jurídica a todos los trabajadores del país que estén en riesgo de que se violenten sus derechos o los mismos se encuentren vulnerados por una situación anómala frente a su forma de contratación; al darle competencia a la Inspección General de trabajo, también se podrá establecer un proceso legal para evitar que esta se realice.

En consecuencia, el estado de Guatemala debe realizar todos los esfuerzos con las



instituciones encargadas de velar por los derechos laborales, para que se cumpla con la ley, eliminar este tipo de contratos, tanto en las empresas privadas como en las instituciones del estado, garantizando la calidad de vida de los trabajadores, la estabilidad laboral y el pago de todas las prestaciones laborales y el derecho a la seguridad social como parte del derecho humano.



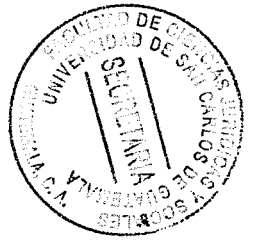


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Estado de Guatemala es responsable de garantizar y proteger el derecho de los trabajadores y del derecho laboral, así como la protección de todas las empresas y entidades establecidas para crear plazas de trabajo los cuales deben de someterse a lo impuesto por las leyes del país dentro del ámbito laboral, es por esto que, al momento de contratar al personal, y debe de establecer las formas en las cuales el trabajador para lo cual fue contratado, garantizando todos los derechos que la ley otorga, además de la remuneración.

El Código de Trabajo establece otras formas de contratación para que las personas puedan desempeñar labores sin que exista una relación de dependencia, las cuales, por ser eminentemente especiales, no crean una relación laboral, sin que por esto se considere ilegal.

Por lo anteriormente expuesto podemos entender que la relación contractual simulada en el derecho laboral guatemalteco utiliza estos tipos legales para defraudar al trabajador, la cual 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 es necesario que se regule dentro del código de trabajo vigente, para incluir una prohibición expresa a esta conducta que termine con esta práctica dentro del derecho laboral guatemalteco.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Madrid. España: Ed. Barcelona. 1989.

CABANELLAS DETORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires: Argentina Ed. Heliasta. 2006.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Argentina. Ed. El Ateneo. 1984.

CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. D.F México: Ed. Fuentes impresoras. 1973.

CONTARINO, Silvia. **Contratos civiles y comerciales, ámbito contractual y teoría general**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Depalma. 2000

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. Gaceta No. 37, expediente No. 291-95

DE BUEN Néstor. **Derecho del trabajo**. D.F. México: Ed. Porrúa. 2002.

estudiosjuridicos.wordpress.com/derecho-laboral/ (Consulta: 26 de junio del 2016)

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Instituciones del derecho colectivo del trabajo. España**. Madrid: España. Ed. Joaquín Fernández. 2003.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Astrea. 2004

IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. D.F. México: Ed. UNAM. 2011.

KASKEL Walter, DERSH Hermann. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Argentina: Ed. De Palma. 1961



MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Buenos Aires: Argentina, Ed. Astrea. 1981

Martín Valverde, Antonio. **Interposición y mediación en el contrato de trabajo**. Madrid: España .Ed. Pamplona. 2001.

MARX, Karl. **El capital**. Tomo I. Madrid: España. Ed. Siglo XXI. 2008.

NAPOLI, Rodolfo. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires: Argentina: Ed. Imprenta la Ley. 1969.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El ámbito de la relación de trabajo**. 2006

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE 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. 2002

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires: Argentina. Ed. Heliasta. 2007

SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. 1ª. ed.; Quetzaltenango, Guatemala: Ed. Los Altos. (s.f.) 2002.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho labora l mexicano**. D.F. México: Ed. Porrúa. 1979.

VASQUEZ ORTIZ, Carlos Humberto. **Derecho civil IV**. Guatemala: Ed. Rockmen 2006.

Legislación:

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

Código Civil. Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. 1964.