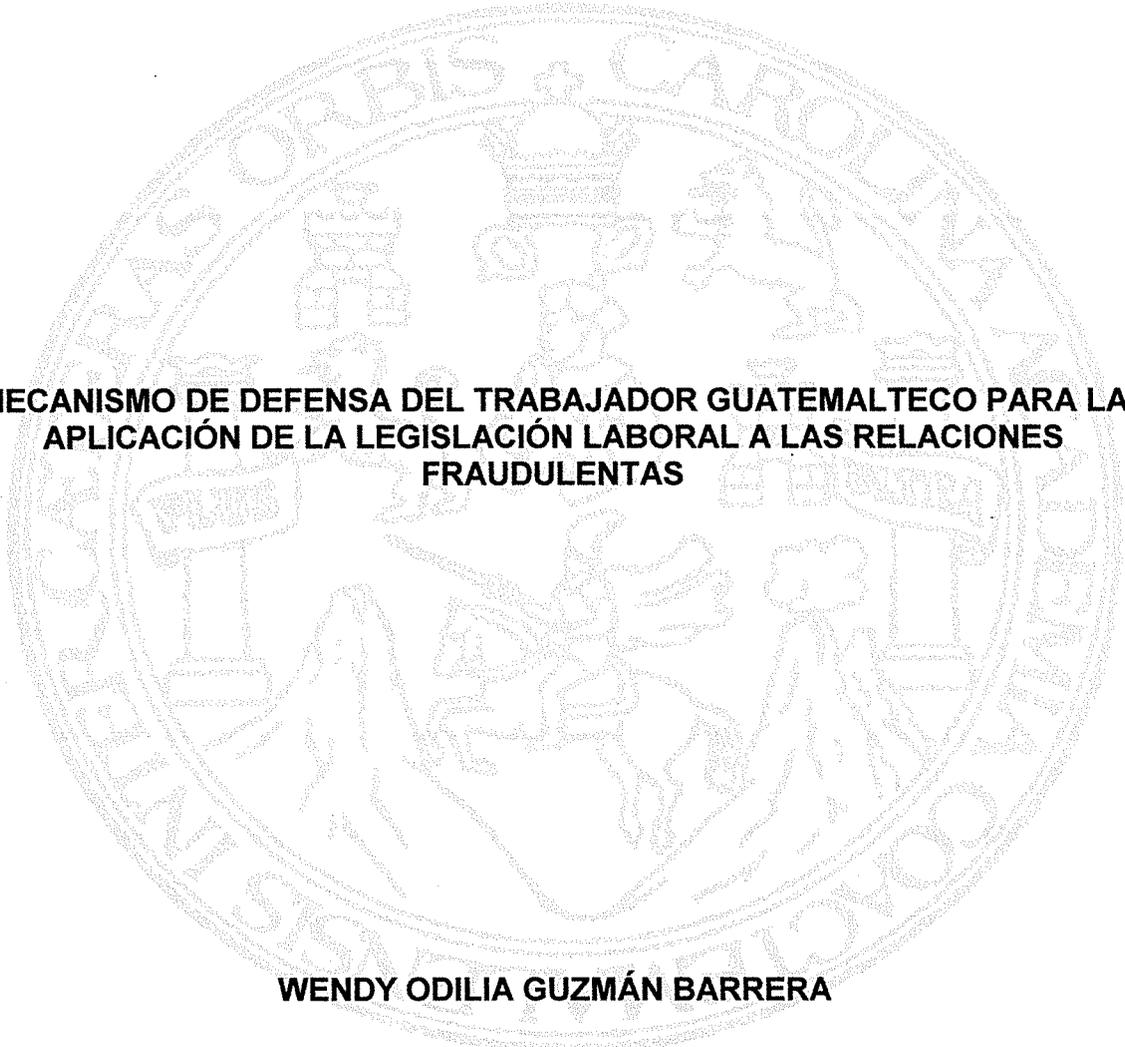


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**MECANISMO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO PARA LA
APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS RELACIONES
FRAUDULENTAS**

WENDY ODILIA GUZMÁN BARRERA

GUATEMALA, MARZO DE 2024

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

**MECANISMO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO PARA LA
APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS RELACIONES
FRAUDULENTAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WENDY ODILIA GUZMÁN BARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2024

**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 II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Vocal: Lic. Oscar Benjamín Váldez Salazar
Secretario: Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín

Segunda Fase:

Presidente: Licda. María de los Ángeles Castillo
Vocal: Lic. Josué Efraín Minagi Reyes
Secretaria: Licda. Betzy Eluvia Azurdia Acuña

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 y Sociales y del Examen General Público).



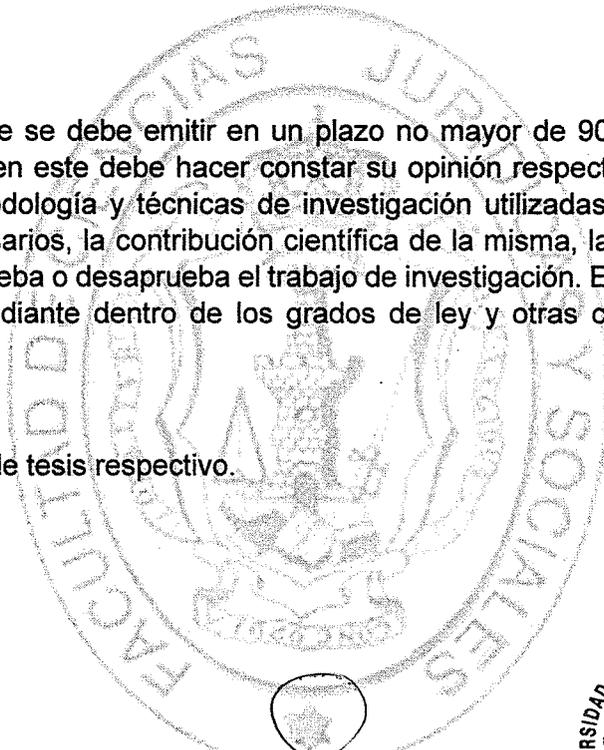
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 24 de junio del 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO JOSÉ CETINA RAMÍREZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante WENDY ODILIA GUZMÁN BARRERA, con carné 201514503 intitulado: MECANISMO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS RELACIONES FRAUDULENTAS.

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 22 / 08 / 2022 (f)

Lic. Francisco José Cetina Ramírez
 Abogado y Notario

Asesor(a)
 (Firma y sello)



LIC. FRANCISCO JOSÉ CETINA RAMÍREZ
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 18 de mayo del año 2023

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Dr. Herrera Recinos:

De conformidad con el nombramiento de fecha veinticuatro de junio del año dos mil veintidós, como asesor del trabajo de tesis de la alumna **WENDY ODILIA GUZMÁN BARRERA**, intitulado: **“MECANISMO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS RELACIONES FRAUDULENTAS”**, procedí a asesorar a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes y declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley con la estudiante referida, por lo que emito opinión tomando en cuenta lo siguiente:

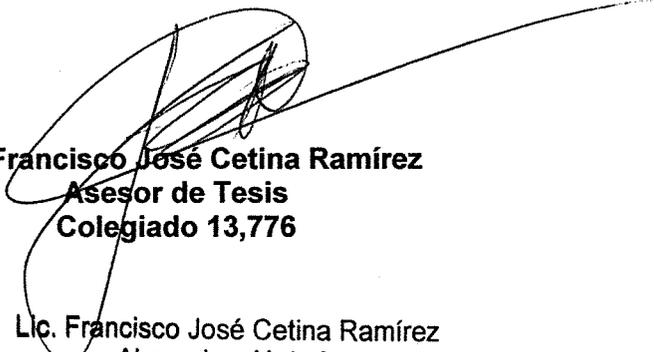
- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con un amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en los mecanismos de defensa empleados por el trabajador en el país para la aplicación de la legislación laboral a las relaciones fraudulentas.
- b) La metodología utilizada en la realización del trabajo de investigación fue acorde al desarrollo de los capítulos. En la introducción y contenido, se utilizó el método analítico, así como también los métodos deductivo e inductivo. La técnica empleada fue la documental.
- c) Los objetivos fueron alcanzados y la hipótesis formulada quedó comprobada, toda vez que el trabajo desarrollado por la estudiante señala la importancia del derecho de trabajo para el estricto desarrollo y orden legal de justicia laboral en la sociedad guatemalteca.
- d) Los métodos y técnicas de investigación empleados fueron los indicados y permitieron entender los elementos que analiza la estudiante, así como los criterios técnicos y jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.
- e) La contribución científica del tema es de importancia y basada en un contenido de actualidad. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el verdadero objeto del tema. La bibliografía utilizada para la elaboración de la tesis ha sido la adecuada y tiene relación con los capítulos desarrollados.

LIC. FRANCISCO JOSÉ CETINA RAMÍREZ
ABOGADO Y NOTARIO



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Lic. Francisco José Cetina Ramírez
Asesor de Tesis
Colegiado 13,776

Lic. Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario



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, veintinueve de febrero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WENDY ODILIA GUZMÁN BARRERA, titulado MECANISMO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR GUATEMALTECO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL A LAS RELACIONES FRAUDULENTAS. 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/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien me ha guiado, me ha dado la fortaleza, sabiduría y la perseverancia para seguir adelante, sabiendo que sin su amor y misericordia no podría salir adelante, para no rendirme ante ninguna circunstancia de mi vida.

A MI MADRE:

María de Jesús Barrera Reyes que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles, quien ahora desde el cielo lo seguirá haciendo, ya que sin su apoyo en todos los ámbitos no hubiera podido llegar a donde estoy.

A MI PADRE:

Maximiliano Guzmán Solórzano que desde el cielo me ilumina, me protege y con su bendición me guía para seguir adelante con mis proyectos.

A MIS HIJOS:

Josué Isaac Marroquín Guzmán, Jonathan Isaí Marroquín Guzmán, Marjorie Nayeli Marroquín Guzmán, quienes han sido mi mayor motivación e inspiración para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

A:

Rondenley Alexander Ortiz González por brindarme su apoyo incondicional en todo momento me comprende, con su tolerancia e infinita paciencia para sacar adelante esta tesis, que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más en familia. Mi respeto y gratitud.

A MI AMIGO:

José Estuardo Melgar Contreras, por acompañarme en momentos importantes, y brindarme una amistad sincera, apoyándome en las distintas circunstancias durante el estudio universitario, quien vivirá en mi presencia por siempre. Descanse en paz.



A MI FAMILIA:

Por su comprensión y estímulo constante y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A:

Todas las personas que de una u otra me apoyaron en la elaboración de esta tesis.

A MI ASESOR:

Licenciado Francisco José Cetina Ramírez por aceptarme para realizar esta tesis bajo su dirección. Apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas, ha sido un apoyo invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino en mi formación, las ideas propias enmarcadas en su orientación y rigurosidad. Ha sido la clave de haber realizado un buen trabajo.

A LA LICENCIADA:

Flor de María Galindo Yllescas por su apoyo en las diferentes etapas de este proceso de estudios.

A MIS COMPAÑEROS DE CLASES:

Que me acompañaron en esta trayectoria de aprendizaje.

A LOS CATEDRÁTICOS:

De la Universidad de San Carlos de Guatemala por haberme forjado como una profesional.

A:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala, por las oportunidades que me ha brindado para formarme dentro de ella después de años de esfuerzos, sacrificios, dedicación y grandes alegrías, llegó el día en que miraría hacia atrás en el camino recorrido en los pasillos y aulas para así agradecer a mi alma Mater por tan incomparable profesión y prestigio.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativo puesto que se estableció que en las relaciones laborales en Guatemala, muchos patronos recurren a prácticas de relaciones laborales fraudulentas para evitar cumplir con las obligaciones laborales relativas a las prestaciones a que están obligados cuando contratan a trabajadores en relación de dependencia, por lo que acuden a relaciones fraudulentas haciéndole firmar al trabajador un contrato de servicios que es de carácter civil, dejando indefenso al empleado frente a estos mecanismos fraudulentos para no pagarle sus prestaciones laborales.

El período sobre el que se llevó a cabo la investigación fue del año 2018 al año 2022 inclusive, siendo el año 2023 cuando se realizó el trabajo de campo para obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos y someter a prueba la hipótesis; el objeto de estudio fueron los trabajadores que se encuentran en estado de indefensión ante las relaciones fraudulentas que lleva a cabo el patrono y el objeto de estudio tomado en consideración fue la contratación laboral en las empresas guatemaltecas.

El aporte de esta investigación fue recomendarle a la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales que proponga la reforma del Código de Trabajo orientado a que la Inspección General de Trabajo tenga la potestad de revisar los contratos que realizan las empresas para establecer si estas llevan a cabo relaciones fraudulentas al hacer firmar a los trabajadores contratos de servicios técnicos o profesionales para evadir el pago de las prestaciones laborales establecidas en ley.

HIPÓTESIS



El Estado de Guatemala debe establecer mecanismos legales que permitan a las dependencias públicas vinculadas con las relaciones laborales entre patrono y trabajador, supervisar que el patrono no utilice prácticas fraudulentas para simular que se está ante una prestación de servicios profesionales, cuando en realidad se está ante un contrato de trabajo, para evitar que el trabajador se encuentre indefenso ante estas prácticas fraudulentas del patrono.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Luego de haber llevado a cabo la investigación bibliográfica y documental se ordenó lógicamente la información obtenida a través de los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, con lo cual se alcanzaron los objetivos y se comprobó la hipótesis porque se demostró la inexistencia de mecanismos de defensa del trabajador en la legislación laboral guatemalteca para que sean aplicadas frente a las relaciones laborales fraudulentas, por lo que se plantea que el Congreso de la República a través de la Comisión de Legislación y Asuntos Constitucionales proponga la reforma del Código de Trabajo para asignarle a la Inspección General de Trabajo la autoridad legal para revisar los contratos que se lleven a cabo en las empresas para comprobar la existencia de prácticas fraudulentas de los patronos en contra de los trabajadores y si hay simulación de contrato, la Inspección de Trabajo debe darles el carácter de contrato laboral para evitar la indefensión del trabajador frente a las relaciones laborales fraudulentas.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Origen etimológico del derecho del trabajo.....	1
1.2. Evolución del derecho laboral.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	6
1.4. Caracteres del derecho del trabajo.....	6
1.5. Definición.....	11
1.6. Derechos laborales irrenunciables.....	13

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo.....	19
2.1. Importancia de los principios del derecho laboral.....	20
2.2. Principio de obrar de buena fe.....	22
2.3. Principio protector.....	25
2.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	26
2.5. Principio de continuidad de la relación laboral.....	31

CAPÍTULO III

3. La relación laboral.....	33
3.1. Trabajador.....	33
3.2. Patrón.....	34
3.3. Actos jurídicos laborales.....	34



3.4.	Elementos del negocio jurídico.....	36
3.5.	Ausencia de vicios del consentimiento en materia laboral.....	37
3.6.	Nulidad laboral.....	37
3.7.	Teoría de la relación de trabajo.....	38
3.8.	Obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	39
3.9.	Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	44

CAPÍTULO IV

4.	Los mecanismos de defensa del trabajador guatemalteco para la aplicación de la legislación laboral a las relaciones fraudulentas.....	47
4.1.	Fraude laboral.....	48
4.2.	Protección jurídica laboral.....	58
4.3.	Mecanismo de defensa para la aplicación de la legislación laboral a las relaciones fraudulentas en la sociedad guatemalteca.....	60

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

La investigación llevada a cabo se justifica porque existen patronos que llevan a cabo relaciones fraudulentas en la contratación de trabajadores simulando una contratación por servicios técnicos o profesionales con la finalidad de que esta contratación sea regulada por el Código Civil y no por el Código de Trabajo, pues la finalidad patronal es evadir el pago de prestaciones laborales establecidas legalmente a favor de los trabajadores guatemaltecos.

El objetivo general fue determinar la inexistencia de mecanismos de defensa del trabajador en la legislación laboral guatemalteca para que sean aplicadas frente a las relaciones laborales fraudulentas; mientras que los objetivos específicos explicaron los fundamentos del derecho laboral, especialmente en relación a las relaciones laborales individuales; asimismo, se exponen las características de las relaciones de trabajo; el derecho laboral colectivo y la simulación de contratos, entre otros.

Los métodos utilizados para llevar a cabo la investigación, alcanzar los objetivos y someter a prueba la hipótesis fueron el deductivo, el inductivo, el analítico y el sintético, así como las técnicas de investigación bibliográfica y documental, que permitieron recopilar la información relacionada con la inexistencia de mecanismos de defensa del trabajador en la legislación laboral guatemalteca para que sean aplicadas frente a las relaciones laborales fraudulentas.

El informe final de investigación consta de cuatro capítulos, siendo el primero, orientado al derecho del trabajo, origen etimológico del derecho del trabajo, evolución del derecho laboral, naturaleza jurídica, caracteres del derecho del trabajo, recursos de la participación ciudadana, definición y derechos laborales irrenunciables; el segundo, permitió exponer lo relativo a los principios del derechos del trabajo: principio de obrar de buena fe, principio protector, principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y principio de continuidad de la relación laboral; el tercero, está determinado por la descripción de los elementos relacionados con la relación laboral, trabajador, patrón,



actos jurídicos laborales, elementos del negocio jurídico, ausencia de vicios consentimiento en materia laboral, nulidad laboral, teoría de la relación de trabajo, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores; mientras que el cuarto, se orientó a fundamentar la inexistencia de mecanismos de defensa del trabajador en la legislación laboral guatemalteca para que sean aplicadas frente a las relaciones laborales fraudulentas, así como la manera en que el Estado guatemalteco debe resolver esta indefensión laboral ante las relaciones fraudulentas de los patronos.

El aporte realizado se orientó a recomendarle a la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales del Congreso de la República que promueva la reforma del Código de Trabajo para autorizar a la Inspección General de Trabajo a que revise los contratos llevados a cabo entre las empresas y los trabajadores para determinar la existencia de relaciones fraudulentas y hacer que las mismas se enmienden de acuerdo a la legislación laboral vigente en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho al trabajo consiste en la ley que enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, salario, salud, y en las organizaciones de los trabajadores. También se le conoce como derecho laboral.

1.1. Origen etimológico del derecho del trabajo

En cuanto a la determinación del origen de la palabra trabajo existen diversas opiniones. Ciertos autores indican que el término es proveniente del latín *trabs* que quiere decir traba, y ello es de esa manera debido a que para algunas personas el trabajo es representativo de un obstáculo, debido a que conlleva la realización de un esfuerzo.

Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. En efecto todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de satisfacciones. También, puede señalarse que es toda actividad humana, intelectual, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

“La definición de trabajo ha tenido muchas connotaciones desde la terminación de un esfuerzo, es decir que el trabajo representa una dificultad para los individuos, debido a que siempre lleva implícito el desarrollo de un determinado esfuerzo. El trabajo en la historia



siempre va a aludir a toda actividad humana intelectual o material que puede llevar a cabo el hombre, es así como la palabra trabajo lleva a la explicación de un esfuerzo personal e individual".¹

También, es de importancia indicar que en Guatemala el derecho del trabajo se encuentra reglamentado con la idea de equilibrar el derecho del trabajo con el capital, siendo ello normal, si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia.

El derecho del trabajo tiene una finalidad inmediata que es la tutela de la clase trabajadora y otro fin que es la socialización de los instrumentos de la producción como medio de finalizar con la explotación del hombre por el hombre.

Por ende, para fines de la materia se conceptualiza al derecho del trabajo como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, con la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social entre ellos.

De esa forma el trabajador tiene que satisfacer sus necesidades a través del salario de su trabajo y el patrón obtiene una utilidad razonable. Se entiende como trabajo a toda aquella prestación de un servicio personal subordinado, de manera independiente del grado o preparación técnica requerida para esa arte, profesión u oficio.

¹ Vidal Carrera, Luis Gonzalo. **Manual de derecho laboral**. Pág. 41.



Se le llama derecho del trabajo y se define por la imposición de una actividad por el empleador de acuerdo a la rama de la geografía de la que se haga referencia, estableciendo rangos de actividad que son completamente distintos por este supuesto.

1.2. Evolución del derecho laboral

El deber de todo trabajo forma, sin lugar a dudas, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, a pesar de que se encuentre presente en distintos aspectos como trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial.

El ser humano durante las distintas épocas que ha pasado ha tenido que luchar de diversas maneras para hacer valer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba el más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo y los tratos eran de lo más cruel, donde su comienzo y pago era en especie y no era realmente vasto como para tener una vida adecuada.

“El trabajo dependiente surge originalmente surgió debido a que era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los débiles en los ámbitos que le resultaban inconformes. De esa forma se puede notar que en determinadas sociedades el ser humano encargó a la mujer las labores materiales, mientras que el se ejercitaba en la caza y en la guerra era diferente. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para con ello evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer las correspondientes ofrendas”.²

² Ortega Prieto, Eduardo. **Derecho de trabajo**. Pág. 100.



Posteriormente se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual quedaban en libertad para cultivar el espíritu, o bien para disfrutar plenamente de determinadas formas.

En Grecia se admiró esencialmente la actividad agrícola y mercantil y se introdujo el principio del trabajo. Pero, más tarde se llevó a cabo la división de los hombres libres y de los siervos y fue entonces cuando se presentó una estructura orgánica extraordinaria que influyó en casi todo el mundo, admitiendo la influencia de principios.

El trabajo fue tomado en consideración como una cosa y por ello puede claramente identificarse con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como también al resultado del mismo.

“Por ende, la sutileza del derecho romano permitió claramente hacer la distinción entre la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, para diferenciar el contrato que tuvo por finalidad la actividad del ser humano y aquella que se encontraba contemplada en el resultado de dicha actividad”.³

La Edad Media se consagró en la Biblia, y algunas normas referentes al trabajo se dieron oportunamente, debido a los descansos en las festividades de orden religioso. Durante la Edad Media, cobró importancia el artesanado y nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque dichas asociaciones son distintas a los sindicatos modernos, es indudable

³ *Ibíd.* Pág. 110.



que ya vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando extinguidos los gremios por la ley.

La Revolución Francesa destruyó el régimen corporativo y dio nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista para respetar los principios relacionados con la libertad, impidiendo las asociaciones particulares dejando al ser humano aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las leyes de la naturaleza resolverían los problemas sociales y los problemas físicos. En dicho momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana dieron lugar a la manufactura y a la prestación de servicios que los hombres buscaban.

La nueva organización requirió de grandes capitales necesarios para la construcción de las máquinas, para instalarlas y para compras. De esa forma apareció la primera relación obrero patronal y de los problemas que suscitaban, los cuales se debían resolver por las leyes, entonces vigentes, así como por los tribunales encargados de su aplicación. Los problemas tenían que resolverse de acuerdo a las normas del derecho civil, pero la realidad ha mostrado lo inadecuado de la aplicación de las reglas y fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como tuvo que presentarse una rama diferente del derecho, que tuvo a su cargo una serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, lo cual se conoce en la actualidad como derecho del trabajo.

“Se inició en ese entonces la transformación de los fundamentos de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Con ello, se señalaron los efectos que



produjo la guerra en la economía y sus repercusiones en las instituciones jurídicas en donde se tomó en consideración al Estado que se vio obligado a la intervención de los procesos de producción y de distribución con la finalidad de obtener los elementos necesarios para el sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final. Además, los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a la superación de la legislación obrera, lo cual a su vez produjo un derecho del trabajo nuevo”.⁴

1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo es que es público y establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto de que se promueva la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

1.4. Caracteres del derecho del trabajo

La historia y la naturaleza del derecho del trabajo, ha determinado un acervo de caracteres que le otorgan a las normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.

- a) El derecho del trabajo como norma protectora: cuando aparecen las primeras normas del trabajo del siglo pasado, los tratadistas han declarado que se estaba en

⁴ López Gandía, Jorge Mario. **El nuevo régimen laboral**. Pág. 98.



presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. La afirmación se ha repetido de forma continua, siendo el derecho civil y el derecho penal del siglo XIX dos instrumentos de los cuales se ha valido la burguesía para la exploración del trabajo, lo cual explica que las leyes de aquella época nacieron con el nombre de leyes protectoras del trabajo, y de verdad lo eran, debido a que eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro limitara el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas señalaran la salud de los hombres.

El derecho del trabajo particularmente después de su constitucionalización cambió la perspectiva, debido a que desde ese entonces quedó establecida por declaración del pueblo, no únicamente la igualdad del trabajo y del capital para la creación del derecho individual del trabajo en los contratos colectivos, sino en muchos aspectos.

- b) El derecho del trabajo como un derecho y un deber social: la decisión estatal de alcanzar las condiciones justas y humanas de vida para toda su población. El trabajo es un derecho y un deber social. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al ser humano en la sociedad y el impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus integrantes un trabajo útil y honesto y por ello el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber es el ser humano, es la obligación que tiene la sociedad de la creación de condiciones sociales de vida que le permitan a los hombres el pleno desarrollo de sus actividades.



A ninguna persona se le puede limitar que se dedique a una determinada industria o comercio o bien al trabajo que se le acomode. Cada ser humano para elegir el trabajo que se le acomode, lo cual quiere decir que puede encargarse de seleccionar la profesión para la cual sea útil de acuerdo a sus aptitudes, a sus gustos o bien a sus aspiraciones.

- c) Es un derecho en constante expansión: la protección laboral se ha extendido a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo. El derecho en mención es una fuerza al servicio de la democracia que indica lo referente a la persona y trabajador que aspira a la justicia social. La concepción contractual ha impedido la expansión del derecho del trabajo a muchas actividades que le pertenecían.

- d) Es el derecho de la clase trabajadora: la separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada.

“La edad de triunfo del derecho del trabajo y del movimiento obrero y la era de la tolerancia presenciaron la lucha de clases en su más alta intensidad. Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que se encuentran en los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los trabajadores”.⁵

⁵ Roqueta López, Rosalinda. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 115.



e) El derecho del trabajo es un derecho unitario compuesto por varias partes, el derecho del trabajo ha devenido de un estatuto unitario y de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales que puede tener la clase trabajadora y sus integrantes, así como se tiene como finalidad la justicia social.

La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al ser humano en cuanto es trabajador, y se integra por el derecho individual del trabajo como conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo; así como el derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores como la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud y la vida en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores.

Dicha parte del derecho laboral se contempló en el pasado del derecho individual del trabajo, y se contienen únicamente algunas modalidades para la prestación del trabajo de diversas categorías; el rubro de la declaración de derecho sociales.

f) El derecho del trabajo es inconcluso: la historia del derecho del trabajo puede ser comparado con la de derecho romano. Cuando Roma finalizó la colaboración de su derecho civil, encontró que los seres humanos que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana carecían de un estatuto que regulara sus relaciones.



El derecho romano conoció dos formas de ser de la imperatividad de las normas las cuales les llama relativa y absoluta, las cuales corresponden al derecho positivo y al derecho imperativo. El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición tácita o expresa de los sujetos de la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado. El segundo, se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas para regir los efectos de las que se hubiesen formado.

“Desde sus inicios, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión e imperatividad absoluta, la cual, por otro lado, tiene coincidencia con su naturaleza y con sus finalidades. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue desde un principio derecho imperativo, debido a que consistía en ser el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo”.⁶

La Declaración de los Derechos Sociales produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas constitucionales que se buscaron imponer al Estado y a los hombres.

Por su parte, la imperatividad del derecho laboral impone al Estado la función social de vigilancia en la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de

⁶ Vidal. **Op. Cit.** Pág. 129.



poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que sean corregidas y cuando la recomendación no es tomada en consideración, se imponen las sanciones que autorice la ley. Únicamente de esa forma se establece que surten plenos efectos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

1.5. Definición

Existen diversas posturas en relación a la manera en que tiene que atribuirse una definición a la disciplina jurídica en estudio. Algunos tratadistas son del criterio que su estudio debe comenzar con una disciplina, para que de esta forma sea de utilidad como guía, mientras que otros opinan que primero se tienen que conocer los elementos de la disciplina y después introducirlos en una misma definición. También, se encuentran los que son del criterio que no es de utilidad dar una definición debido a la constante evolución del derecho del trabajo.

A pesar de ello, se tiene que indicar que para prestar una definición del derecho del trabajo se deben tomar en consideración diversos aspectos, como la naturaleza jurídica, autonomía, sujetos y objeto. De ese análisis deriva poder señalar una definición que sea acorde con el contenido de la disciplina, motivo por el cual el su estudio se impone previo al establecimiento de una definición. Aunque doctrinariamente no se ha fijado de forma unánime un criterio para la clasificación de las definiciones del derecho del trabajo, se han hecho varios intentos para su alcance. El derecho en estudio se concibe como el conjunto



de principios, normas e instituciones que resguardan, dignifican y son tendientes a reivindicar a todos los que habitan para concebir esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializando para el efecto la vida humana.

Por ende, puede indicarse que el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone la realización de la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otra forma, y de aquellas personas que sean asimiladas a la legislación parcialmente a los trabajadores con relación al trabajo.

“Se concibe al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que respecta a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁷

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección que

⁷ Sagardoy de Simón, Iñigo. **Historia del derecho laboral**. Pág. 66.



regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, los efectos de la protección y tutela del trabajo.

Esa definición contiene la relación reguladora y los fines de las normas laborales. Por derecho del trabajo se entiende el conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales que regulan las relaciones del capital con el trabajo.

1.6. Derechos laborales irrenunciables

Los derechos irrenunciables son los regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;



e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas.

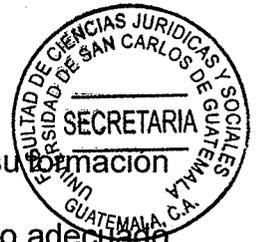
Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a pedir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.



- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quine no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en



trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido



por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento de salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y



- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.



CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo

Se necesita hacer la distinción entre los principios generales del derecho y los propios de una disciplina jurídica. Los primeros, son verdades anteriores y superiores a la norma legal, y constituyen su fundamento último y primordial, con una triple función referente a informar y fundamentar el orden legal, así como a ser de utilidad como fuente supletoria ante el vacío o la laguna legal y operar como criterio orientador en la labor interpretativa del juez. Los principios en mención son normas fundamentales o generalísimas del sistema, a pesar de que en algunos casos no tengan dicha estructura jurídica. Y lo segundo de importancia, es que los principios generales de derecho existen en diversos niveles del derecho y pueden ser empleados para fines de integración legal.

Por ende, todo sistema legal se asienta en diversos principios, que consisten en su base dogmática y axiológica y quien carezca de esa base sería apenas un conjunto desarticulado de leyes sin fundamento.

Pero, esos principios presentan diversa gradación y extensión. De allí, que sería posible encontrar constitucionalmente, junto a esos principios generales, otros que efectivamente se encuentran referidos al ámbito estrictamente constitucional, al tributario, al judicial y al ámbito laboral. De igual forma, se encuentran los principios que si bien tienen su origen en la dignidad humana y, por ende, en los principios generales de derecho, siendo su

fuerza próxima la Constitución o la ley. Muestra de lo indicado son los principios que ordenan el sistema de inspección de trabajo o aquellos que inspiran el proceso laboral.

Por ende, puede afirmarse que junto a los principios generales de derecho que son anteriores a la ley positiva y que la fundamentan, existen otros, de carácter menos general, que informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal.

2.1. Importancia de los principios del derecho laboral

“Los principios del derecho del trabajo son reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral y sirven de fuente, de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración de normativas. Existen diversos catálogos de los principios que informan el derecho laboral”.⁸

Los principios generales del derecho son la base dogmática y axiológica del sistema legal y de sus normas fundamentales. Al lado de los principios en mención que son anteriores a la ley positiva y que la fundamentan, existen otros, de carácter menos generalizado, que informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal.

Por su parte, también tiene que indicarse que los principios del derecho del trabajo son reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, y sirven de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la

⁸ Fernández Muñoz, Juan José. **Principios del derecho del trabajo**. Pág. 81.



interpretación, aplicación o integración normativa. Es de anotarse que el principio de buena fe se concreta en el deber de obrar de buena fe, que es definido como la disposición personal de llevar a cabo las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que aleja el engaño de cualquier finalidad que pueda llegar a alterar el equilibrio de la relación contractual existente.

El principio de buena fe se concreta en el deber de obrar, que se define como la disposición personal de llevar a cabo las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye por completo el engaño y cualquier finalidad que pueda alterar el equilibrio de la relación contractual.

El principio protector logra la generación de una desigualdad de signo inverso a la que origina el contrato de trabajo, que pone al trabajador en situación de dependencia económica, jurídica y fáctica frente a su empleador.

El principio de irrenunciabilidad de derechos puede definirse como la imposibilidad jurídica de privarse de manera voluntaria de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio sin percibir algo proporcional a cambio de un acto unilateral. La indisponibilidad, en cambio, limita a cualquier acto de disposición sobre un derecho que sea este cierto o dudoso y no se encuentre comprendido en el principio de irrenunciabilidad.



2.2. Principio de obrar de buena fe

Este principio se concreta en el deber de obrar de buena fe, y puede definirse como la disposición generalizada de llevar a cabo las prestaciones de manera voluntaria y asumidas con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pueda alterar el equilibrio de la relación contractual.

Dicho modelo de conducta, permite lograr una convivencia pacífica entre las personas de una comunidad. Se concreta en la confianza o esperanza de una actuación correcta de la otra parte, así como en la lealtad de los tratos y en la fidelidad de la palabra dada.

Consiste en uno de los pilares del mundo jurídico y un presupuesto de la convivencia civilizada. Con ello, se trata de la manifestación de mayor importancia, de la responsabilidad objetiva por la conducta negocial.

“Este principio-deber tiene su fundamento último en el respeto debido a la dignidad humana, debido a que quienes celebran y ejecutan un contrato dan lugar a sus fines, intereses, y aspiraciones, las cuales derivan de su naturaleza racional. La falta de probidad o de lealtad es equivalente a la instrumentalización a la otra parte para lograr el mismo beneficio, es por eso que tiene su fundamento en el respeto debido a la dignidad humana”.⁹

⁹ *Ibíd.* Pág. 99.



Dentro del ámbito laboral dicho deber tiene la particular importancia debido a que no es únicamente base del bienestar social, sino a la vez un medio de realización de la persona. Consecuentemente, cada parte del contrato se encuentra bajo la obligación de los compromisos adquiridos porque tienen que reconocer la igual autodeterminación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto.

La obligatoriedad que se relaciona al deber de obrar de buena fe, no deviene del mismo acuerdo de voluntades, siendo necesario que el pacto responda a criterios de razonabilidad y a un orden de valores amparados por el ordenamiento vigente.

Por ende, no es suficiente argumentar que ha existido un acuerdo para que el mismo esté conforme a derecho. Su contenido tiene que respetar las reglas de la justicia y de la veracidad con la contraparte, y también con la sociedad. Lo contrario sería simple arbitrariedad, que junto con la violencia, consisten en la antítesis del derecho.

“En el ordenamiento jurídico, la Constitución al declarar que no ampara el abuso del derecho permite concluir a *contrario sensu* que únicamente es lícito el uso debido del derecho, que se identifica con el actuar de buena fe”.¹⁰

La más autorizada doctrina civilista escribió hace más de medio siglo que este principio presupone como premisa lógica la justicia y la equidad permitiendo de un lado el ensanchamiento de los efectos del contrato más allá de sus términos literales.

¹⁰ Mayorga Santos, Luis Adolfo. **Relaciones laborales**. Pág. 122.



Su falta de positividad responde justamente a su calidad de principio ético, con una fuerza jurídica innegable, que se fundamenta de manera directa en el núcleo del respeto debido a la dignidad humana. De esta manera, el principio de buena fe se indica al lograr lo materialmente justo en las relaciones jurídicas, así como también a superar lo formal, corrigiendo para el efecto los excesos del individualismo jurídico, para de esa manera procurar dar a cada cual lo que le pertenece, prohibiendo el daño a terceros, esto es, abriéndose a un entendimiento social y no puramente de los derechos.

A través de este principio general se impone en todos los ámbitos de la conducta laboral, un modelo basado en la rectitud y honradez, tomando en consideración a la unidad del orden moral establecido por el derecho. Se tiene que exigir una conducta veraz a los contratantes, para que los mismos cumplan con honradez y probidad sus obligaciones y para que tengan la firme y efectiva voluntad de no defraudar la confianza ajena.

El deber de actuar de buena fe excluye por completo el engaño y cualquier acción que altere el equilibrio de la relación contractual. En consecuencia, para la determinación del incumplimiento contractual es necesario atender esencialmente a determinados extremos como lo son el ámbito subjetivo, esencialmente a determinados extremos como son, en el ámbito subjetivo, la diligencia observada y el propósito perseguido, y en el ámbito objetivo, en relación al contenido esencial de dicha conducta.

La reconducción de los deberes hacia el de buena fe, permite la identificación de cuál es el contenido constitucionalmente protegible de los derechos fundamentales. El principio



de obrar de buena fe impone a quienes celebran un contrato de trabajo obligaciones libremente asumidas, que necesariamente delimitan los derechos de manera directa relacionados con esas obligaciones.

2.3. Principio protector

“Sin dejar a un lado la idéntica jerarquía axiológica de los principios, el principio protector es tomado en consideración como esencial o necesario para el derecho del trabajo, debido a que se origina de la desigualdad propia de la relación laboral, que determina que exista una parte fuerte del empleador, plétórica de poderes, y otra parte débil que es el trabajador, cargada de deberes”.¹¹

El principio obedece al deber de respeto *erga omnes* que nace de la igual dignidad humana. En dicho caso se ordena de manera directa a proteger los derechos de una persona que a través de la celebración del contrato de trabajo, de manera voluntaria se ponen en una posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra. El derecho, ante dicha realidad genera una desigualdad de signo inverso, un derecho deliberadamente que atribuye a privilegios al débil al tiempo de limitar las atribuciones del fuerte, poniendo fin al absolutismo patronal.

La doctrina académica y jurisprudencial, tanto nacional como extranjera reconoce que este principio se concreta en el *in dubio pro operario*, norma más favorable y condición más

¹¹ Zambrano Ramírez, Luz María. **Garantías laborales**. Pág. 161.



beneficiosa. Además, uno de los principios que constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo es el principio protector, que hace referencia al criterio esencial que orienta el derecho del trabajo, en lugar de inspirarse en una finalidad de igualdad, buscando el establecimiento de un amparo preferente a una de las partes como lo es el trabajador.

Antes de la afiliación de los trabajadores empleados al sindicato demandante, los mismos percibían las bonificaciones denominadas como condiciones que no pueden ser alteradas por otras que resulten perjudiciales.

2.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

La posibilidad de renunciar a los derechos de carácter subjetivo es debidamente reconocida por los ordenamientos jurídicos, pero con una premisa que es inderogable en donde se indica que existen derechos inalienables, propios a la dignidad humana y a las anteriores al reconocimiento del Estado, y que no pueden ser materia de negociación jurídica.

Esos son los derechos indisponibles. Luego de superado lo indicado, se reconoce claramente la capacidad negocial de todas las personas, a excepción de la existencia de situaciones que justifiquen la imposición de límites, como serían las de preservar el orden legal o proteger sus mismos actos a quienes por alguna discapacidad o circunstancia podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad.



“Dentro del ámbito civil, la irrenunciabilidad de derechos es la norma general, aun cuando existan algunos que sean irrenunciables, sea por su naturaleza o por prohibición alguna. Ello, debido a que trascienden los intereses de carácter individual. En cambio, en el derecho del trabajo, se tiene que imponer como regla general la contraria debido a que se busca la protección del trabajador, inclusive de sus mismos actos, debido a que la situación de subordinación es posible que lleve a cabo renuncias en su propio perjuicio, el cual es presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”.¹²

Por lo indicado, la irrenunciabilidad ha sido debidamente reconocida en beneficio del trabajador y no del empresario, aunque es factible que este renuncia a ciertos derechos, pero no pueden abdicarse las potestades que definen al empresario como figura jurídica contractual.

Dicha irrenunciabilidad ha sido llamada también como nulidad del pacto de renuncia, que permite tener como no puestas aquellas cláusulas que contengan menores beneficios a los reconocidos constitucionalmente, la ley o el convenio colectivo, sin lesionar por ello la validez del contrato de trabajo.

Esa irrenunciabilidad ha sido llamada también como nulidad del pacto de renuncia, que permite tener como no puestas aquellas cláusulas que contengan menores beneficios a

¹² *Ibid.* Pág. 180.



los reconocidos constitucionalmente, por la ley o el convenio colectivo, sin lesionar con ello la validez del contrato de trabajo.

La evolución de este principio ha sido parecida en determinados países y su vigencia se mantiene incólume. En la actualidad se le considera el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta la relación de trabajo en una posición de subordinación jurídica.

Esta limitación a la capacidad jurídica del trabajador tiene un carácter protector y tiene que interpretarse de conformidad con el texto constitucional, en particular cuando se indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En consecuencia, dicha protección no implica negarle al trabajador la capacidad de negociar o bien de celebrar contratos o transacciones con fines lícitos, pero sin que se adjudiquen los derechos constitucionales o legales.

La noción jurídica de disposición ha sido elaborada por la doctrina y abarca los actos o negocios jurídicos debido a los cuales un derecho subjetivo puede quedar transformado, modificado o extinguido.

El término comprende todo acto que implique una disminución del patrimonio o de la esfera jurídica de un derecho a través de la renuncia o negociación. Para el sector más



autorizado, la indisponibilidad de derechos es lo que se limita en sentido propio, como sería la renuncia al goce de vacaciones.

De hecho, ante la existencia de una incertidumbre en la realidad del derecho litigioso, permite la realización de concesiones mutuas, lo cual impide al trabajador abdicar sus derechos. Un sector de importancia de la doctrina jurídica se ha expresado en términos de derechos indisponibles nacidos de normas imperativas desde hace más de dos décadas.

“Es de interés precisar cómo la indisponibilidad no se encuentra comprendida en el principio de irrenunciabilidad de derechos ya que, entre otros motivos, el ordenamiento jurídico promueve la transacción y la conciliación como medios alternativos de solución de conflictos, lo cual no sería viable si los derechos laborales originados en norma imperativa son indisponibles”.¹³

Si la renuncia es el acto voluntario de abdicación de un derecho, la irrenunciabilidad se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, sin percibir algo proporcional a cambio. La indisponibilidad impide cualquier acto de disposición sobre un derecho sea este cierto o dudoso. Cuando se lleva a cabo una conciliación o transacción existe la posibilidad de dar a conocer un beneficio concreto y cierto por la capacidad de disposición que tiene el trabajador sobre sus derechos.

¹³ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 210.



El principio de irrenunciabilidad de derechos exige que se sacrifique de manera gratuita un derecho, pero no limita que se consiga, a cambio de una concesión, determinada ventaja o beneficio.

Además, se debe tomar en consideración que las presuntas obligaciones del empleador, así como las pretensiones del trabajador, tienen la calidad de dudosas o litigiosas mientras no exista un pronunciamiento judicial que defina claramente sus correspondientes derechos.

Si bien un derecho laboral se origina con la prestación del servicio, su exigibilidad se va a encontrar bajo la dependencia de la decisión jurisdiccional que ajustará las pretensiones para que se pruebe en el juicio. Por ello, la conciliación se logra por un beneficio concreto y cierto, mientras que la renuncia supone sencillamente privarse de un cierto derecho.

En esos casos la titularidad de un derecho se tiene que comprender como una expectativa legal, o sea, como un derecho eventual, que permite al sujeto disponer de él debido a que tiene ya en su poder lo fundamental del futuro derecho, pero siempre tomando en consideración el principio de irrenunciabilidad.

Definitivamente los acuerdos no tienen que ocultar una o más renunciaciones que se enfrenten a los trabajadores que estén deseosos de emitir juicios para evaluarse de forma cuidadosa cuando la oferta llevada a cabo por el empleador en términos económicos sea proporcional a la cesión que lleve a cabo el trabajador.



Es decir, se tiene que centrar la cuestión en proscribir la sencilla renuncia de derechos por aplicación del principio de irrenunciabilidad y no únicamente admitir, sino a la vez promover las transacciones o conciliaciones llevadas a cabo de acuerdo a la ley, debido a que lo que se busca es impedir el acuerdo que posiblemente se encuentre en su mismo beneficio. El principio de irrenunciabilidad no se extiende a los beneficios que pacte el trabajador en su contrato laboral que superen los mínimos normativos.

2.5. Principio de continuidad de la relación laboral

“La permanencia de un empleado en su puesto de trabajo puede verse lesionada de dos maneras que son: en el ingreso, si el mismo se produce en términos de temporalidad, unido a un contrato por plazo determinado; y en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándolo a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador. El principio de continuidad de la relación laboral se extiende a los dos extremos y es necesario delimitar su obligatoriedad en ambos sentidos”.¹⁴

Este principio es una manifestación del principio protector, es a la vez una consecuencia del principio de causalidad. El régimen laboral se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral tiene que ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. De la confluencia de esos principios se deriva la llamada estabilidad de entrada, que únicamente admite la contratación a plazo fijo cuando se justifique la temporalidad del servicio, y la estabilidad de la salida, que determina

¹⁴ Bodas Martín, Ricardo. **La regulación del mercado laboral**. Pág. 96.



una mayor rigidez para la admisión de la extinción unilateral del contrato por voluntad del empleador.

En virtud de este principio se considera el contrato de trabajo como uno de duración indeterminada, con vocación de resistencia ante las distintas vicisitudes que puedan devenir en el desenvolvimiento de la relación de trabajo.

La aplicación del principio de continuidad laboral cuenta con la preferencia por los contratos de duración indefinida, amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato, facilidades para mantener el contrato pese a los incumplimientos y nulidades, resistencia a la admisión de la rescisión del contrato por la misma voluntad personal e interpretación de las interrupciones de los contratos como sencillas suspensiones.

La flexibilización de las normas de trabajo exigidas para la promoción del empleo y para que el empleador tuviera un instrumento sensible que le permitiera la adaptación con rapidez a las necesidades del mercado lesionan este principio debido a que han llevado al establecimiento de una forma amplia de contratos para facilitar la contratación a tiempo determinado en gran cantidad de casos o circunstancias.



CAPÍTULO III

3. La relación laboral

Por relación laboral se entiende cualquiera que sea el acto que le de origen en relación a la prestación de un trabajo subordinado a una persona, a través del pago de un salario determinado, siendo los sujetos de la relación anotada el trabajador y el patrón.

3.1. Trabajador

“Por trabajador se entiende a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, comprendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, de manera independiente del grado de preparación técnica que se requiera por cada profesión u oficio”.¹⁵

Es de anotar que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que hayan sido desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto de trabajo.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en el momento que tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

¹⁵ Ortega. **Op. Cit.** Pág. 208.



3.2. Patrón

La categoría de trabajador de confianza está bajo la dependencia de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le otorgue al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y aquellas que tengan relación con trabajos de tipo personal del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

3.3. Actos jurídicos laborales

Los sujetos o partes que pueden ser uno o varios, son aquellas personas físicas o jurídicas que llevan a cabo el acto y se ven afectados por el mismo, debido a que en su virtud, adquieren, modifican, transfieren o extinguen derechos. No forman parte del acto jurídico y se llaman terceros.

Los mismos pueden verse afectados por ese acto, pero en casos excepcionales. Las partes para constituirse en tales deben expresar su voluntad, ya sea por escrito, oral o tácitamente, cuando inician a ejecutar el acto. La voluntad tiene que ser expresada por una persona capaz, y no encontrarse viciada, en dicho caso los actos pueden ser anulables. Los vicios de la voluntad deben ser tratados de manera separada.

El objeto de los actos jurídicos es aquello que las partes se comprometen a entregar y en el caso de las cosas tienen que encontrarse en el comercio o no estar prohibidos por alguna



norma legal. Una persona no puede por testamento o por actos entre vivos, disponer de una plaza pública o de un objeto. Los hechos no deben ser ilícitos, imposibles ni hechos menos adversos a las sanas costumbres, ni perjudicar los derechos de terceros. No puede tampoco celebrarse un acto jurídico cuyo objeto sea ilegal, debido a que si se viola esta disposición esos actos serán nulos por carecer de objeto alguno.

Otro elemento de los actos jurídicos son las formas que consisten en el conjunto de prescripciones legales que tienen que cumplirse para que el acto sea válido. Existen actos jurídicos formales, que tienen que hacerse por escritura pública, y no formales, donde la elección de la forma se deja librada a la voluntad de las partes.

Los actos jurídicos escritos pueden llevarse a cabo en un instrumento público o privado, de acuerdo sea requerido, para cada acto en particular. Los instrumentos públicos tienen fecha cierta, o sea que a partir de su firma son válidos, sin necesitar ninguna prueba, y necesitan de la intervención de un funcionario público como un juez. Los instrumentos privados se suscriben entre las partes sin la intervención de un agente oficial. Su valor de prueba cobra vigencia cuando las partes reconocen sus firmas.

Esos elementos: sujetos, manifestación de voluntad, objeto, causa y forma son los elementos esenciales del acto o negocio jurídico que no pueden faltar debido a que hacen su esencia, y de ellos depende la existencia del acto jurídico. Por su parte, los elementos naturales se encuentran potencialmente tomados en consideración en el negocio pero las



partes y pueden claramente excluirlos tales son la garantía de evicción y redhibitorios por defectos de tipo legal.

Los elementos accidentales se incluyen únicamente si las partes lo manifiestan y son:

- a) La condición suspensiva: de la cual depende la existencia del negocio y la finalización del negocio. Por ello, se tiene que definir a la condición como el acontecimiento futuro e incierto, del cual depende el comienzo o la finalización del negocio jurídico.
- b) Plazo: es el acontecimiento futuro, pero cierto del cual se hace depender el inicio o el término del negocio.
- c) Modo o cargo: se tiene que añadir el negocio a una imposición, sin el cumplimiento de donde el derecho, objeto del negocio no se adquiere.

3.4. Elementos del negocio jurídico

Son los siguientes:

- a) Consentimiento: es la manifestación de la voluntad por parte de los sujetos que dan origen al negocio jurídico y a falta de manifestación expresa del consentimiento no puede existir el mismo.



- b) Objeto posible: que se encuentre dentro del comercio.
- c) Objeto lícito: que este dentro del comercio y además se pueda enajenar, sin contravenir la postura del derecho.
- d) Objeto directo: es la prestación del servicio que es la esencia.
- e) Objeto indirecto: es el salario o contraprestación económica.

3.5. Ausencia de vicios del consentimiento en materia laboral

“El dolo consiste en una serie de actos, o artificios encaminados de forma engañosa a hacer caer en error a otra persona, pudiendo ser el patrón quien rescinda la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, actitudes y facultades para el trabajador, ya sea por el mismo o bien por el sindicato que lo propone. La ley sanciona dicho supuesto, con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo”.¹⁶

3.6. Nulidad laboral

El negocio jurídico en materia de trabajo establece que se puede anular el contrato o convenio o que pueda tener efectos suspensivos o absolutos y depende de la ausencia de

¹⁶ Toscani Giménez, Daniel. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Pág. 105.



validez tomando en consideración que no debe ser este negocio jurídico por condiciones debajo de las mínimas establecidas ya que de forma contraria esta nulidad no surtirá efectos.

3.7. Teoría de la relación de trabajo

Se comprende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a través del pago de un salario.

La misma puede tener muchas tendencias en relación a la estructura debido a que el nexo que une a los sujetos más antagónicos en materia de derecho, remonta a su origen o naturaleza y como dicho nexo o lazo se inclina en esas teorías hacia alguno u otro, depende del punto de vista de cada uno.

La relación de trabajo una vez iniciado el servicio indica el acto que le dio origen y adquiere una vida independiente, subsistiendo los acuerdos o cláusulas que se otorgan a los trabajadores superiores a los legales, pero la vida, evolución y finalización de esa relación quedan bajo el sometimiento de las leyes incondicionalmente.

Puede indicarse que la relación de trabajo es el vínculo o nexo jurídico que nace entre dos sujetos totalmente opuestos, pero que ninguno puede subsistir sin el otro, que de este nexo nacen obligaciones para ambos y que a ninguno se podrá exigir una actividad no pactada



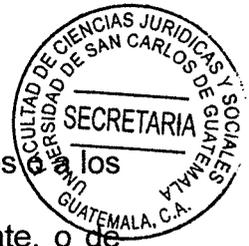
o no ganada por razón de esta misma relación, además que podrá darse por terminado el momento que se decida asumiendo su apego a la legalidad, es decir a las consecuencias de dicho actuar.

3.8. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los



formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.



Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse



las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - Por nacimiento de hijo, dos días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin



goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.



- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

3.9. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63 lo siguiente: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

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

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad



permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.



- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".



CAPÍTULO IV

4. Los mecanismos de defensa del trabajador guatemalteco para la aplicación de la legislación laboral a las relaciones fraudulentas

Es fundamental la determinación del hecho que genera en el ámbito de las relaciones laborales el fraude o simulación de la relación laboral, siendo ello uno de los puntos centrales del derecho laboral para la delimitación de la problemática que puede llegar a generarse, así como también es esencial diferenciar aquellas prestaciones de servicios efectuadas en el marco de la laboralidad, de otras que se llevan a cabo lejos de sus fronteras, evidenciándose la problemática del fraude laboral.

En la sociedad guatemalteca el trabajo es tomado en consideración como un hecho social y la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe mediante una contraprestación en dinero, que consiste en la remuneración y bajo su subordinación, siendo esencial la existencia de un vínculo que trasciende a la misma esfera individual de los sujetos vinculados para la constitución de un asunto que es de interés para toda la ciudadanía.

Debido a lo expuesto y con el conocimiento de que el trabajo se reputa como un hecho social, se debe a que la sociedad se encuentra interesada en que las condiciones de los trabajadores tienen que ser dignas y adecuadas, surgiendo para el efecto la imperiosa necesidad de identificar rápidamente la práctica de la existencia de las relaciones laborales



encubiertas, las cuales traen como consecuencia la pérdida de beneficios laborales para los trabajadores y el incumplimiento de la legislación de trabajo por parte de los patronos.

4.1. Fraude laboral

“Fraude etimológicamente deriva del latín *fraus, fraudis*, que a su vez quiere decir arrebatar. Es el abuso de confianza, que provoca o prepara un daño, por lo común de orden material. Es siempre la manifestación de quien contradice el desenvolvimiento regular de la vida jurídica, sea de las relaciones de sujeto a sujeto, sea frente a la norma objetivamente considerada”.¹⁷

No es una transgresión abierta sino que supone el empleo de medios indirectos, ardidés, falacias, que produzcan una apariencia engañosa, fraude es el hecho de frustrar la ley o los derechos que de ella derivan, lo cual tiene relación con eludir o dejar sin efecto las disposiciones legales.

El fraude se caracteriza por ser un vicio de los actos jurídicos y quien lo lleva a cabo es con la intencionalidad de ocasionar un daño o perjuicio a otro o a terceros, persiguiendo como finalidad eludir lo verdadero. De manera igual, la simulación es una conducta antijurídica que consiste en llevar a cabo bajo la apariencia de otro, que en la realidad de los hechos no existen. Ambas conductas son el reflejo de la intención del patrono, a los fines de reducir costos económicos y sociales, pero en el largo plazo se ven perjudicados

¹⁷ Pérez Rodríguez, Mynor Alejandro. **El fraude laboral**. Pág. 50.



por las futuras acciones legales que puedan llevar a cabo los trabajadores cuando se advierten irregularidades en los contratos laborales.

Fraude es toda astucia o maquinación de que uno se sirve, hablando u obrando con mentira o artificio, para frustrar la ley o los derechos que se otorgan. Es toda acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete un acto tendiente a eludir una disposición legal, en perjuicio del Estado o de un tercero.

Todo fraude con relevancia jurídica supone un dolo o perjuicio moral o material, o por lo menos la posibilidad de causarlo. El mismo se caracteriza por implicar una infracción encubierta de la misma, llevada a cabo bajo la apariencia de ilicitud. También, como vicio del acto jurídico, indica sobre todo en el derecho del trabajo, la más clara e importante violación al principio de la primacía de la realidad.

La doctrina ha definido el fraude en un sentido general, como toda conducta ilegítima o aparentemente legítima de una o varias personas que comportan una incompatibilidad entre los fines perseguidos por la legislación y el obtenido por el fraude, con la finalidad de obtener un provecho en engaño de las partes en un negocio jurídico en perjuicio de un tercero o con la intención de sustraerse de los efectos legales de un acto jurídico.

Por su parte, la simulación se puede definir como alteración de la verdad, debido a que su objeto consiste en engañar en relación de la auténtica realidad de un acto. La simulación tiene que descubrirse, pudiendo constituirse causa de nulidad de los actos jurídicos, por



atentar casi siempre contra un precepto de orden público o por la lógica de no poder en realidad lo que las partes no han buscado la verdad. Por ello, es común evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones.

“En el derecho común la simulación ha sido tomada en consideración como una ficción de la realidad y el negocio simulado como el que tiene una apariencia contraria a la realidad, debido a que no existe simulación absoluta o bien debido a que es diferente de como aparece la simulación relativa. En otras palabras, la simulación en el ámbito negocial supone el acto o serie de actos que sean ejecutados con la finalidad de ocultar la auténtica naturaleza del negocio jurídico, atribuyéndole los caracteres propios de otros o de aparentar su existencia”.¹⁸

La conceptualización de la simulación posee dentro del derecho laboral una concepción diferente al que tiene dentro del marco del derecho civil. En el ámbito del derecho laboral la simulación se atribuye al patrono, quien la concibe e impone en forma unilateral al trabajador con la finalidad de ocultar la relación laboral y evadir de esa manera las obligaciones de carácter laboral que le impone la ley.

En dicho orden de ideas, se tiene que anotar que el patrono le imponga su voluntad al trabajador como condición para la contratación de sus servicios, procediendo en consecuencia de los actos simulatorios. Dicha situación ha quedado tolerada por el trabajador por la evidencia de la necesidad de tener una remuneración pactada a cambio

¹⁸ Villatoro Palacios, María Regina. **Relaciones laborales fraudulentas**. Pág. 78.



de la prestación de servicios. Es de importancia destacar los aspectos más relevantes de las denominadas prácticas simulatorias en el campo de las relaciones jurídico laborales, comprendiendo por los mismos aquellos dirigidos a encubrir los caracteres esenciales de dicha relación con la intencionalidad de que se le atribuya una naturaleza disímil.

En Guatemala desde hace mucho tiempo se han venido planteando reclamaciones laborales en los tribunales, esencialmente en la necesidad de sustracción de formas jurídicas civiles, para hacerlas valer en el ámbito laboral.

En el caso de la simulación en el ámbito del derecho del trabajo, para hacer alusión del encubrimiento del contrato o relación de trabajo, los elementos esenciales de dicha relación padecen importantes alteraciones producto del desigual estado de los sujetos involucrados. Debido a ello, los actos que constituyen la simulación en el derecho del trabajo, suelen ser imputables al patrono, es decir, que el mismo prevaliéndose de su poder económico establece una condición de desigualdad ante los trabajadores.

Con ello, se trata de actos cuya celebración tomada en consideración de manera aislada de acuerdo a la normativa jurídica, produce un resultado contrario a él. El tema en estudio busca destacar los aspectos más relevantes de las denominadas practicas simulatorias en el ámbito de las relaciones jurídico laborales, comprendiendo por tales aquellas dirigidas a encubrir los caracteres esenciales de dicha relación, con la intención de que se le atribuya una naturaleza disímil, generalmente civil. En la mayoría de casos el fraude a las



relaciones de trabajo o la simulación de una relación laboral es ideada por los patrones y empleadores para perjudicar al débil jurídico trabajador.

El fraude laboral es la acción mediante la cual los empleadores o patronos con premeditación y alevosía adversa a la rectitud y a la legalidad, traducen la idea de engaño a la relación laboral que inician con sus trabajadores, oculta el carácter de un acto laboral, bajo la apariencia de otro, que en el mayor de los casos suele ser de otro ámbito del derecho.

Ese fraude laboral se evidencia claramente cuando los patronos, en su búsqueda de costos y de evasión de las obligaciones que le impone la legislación del trabajo y la seguridad social, ocultan las relaciones de trabajo que mantienen con sus trabajadores, bajo una vinculación jurídica de otra naturaleza, que por lo general viene a ser una relación de tipo mercantil, otorgándole al trabajador un estado que no posee, es decir el de empresario y patrono prestador de un servicio.

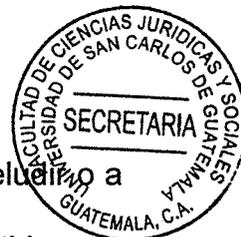
En el ámbito del derecho del trabajo la existencia de un importante plexo normativo cuyo contenido se encuentra formado por disposiciones de orden legal, origina una serie de derechos y obligaciones de cumplimiento necesario para las partes en el contrato. El interés del empleador de evadir sus responsabilidades tanto de orden laboral como aquellas previstas en las normas de seguridad social dan con frecuencia origen a actos y negocios que sean simulados o a conductas fraudulentas en la relación laboral y a los trabajadores por la necesidad de obtener un puesto de trabajo aceptan esas condiciones.



Una de las características de la relación de trabajo es el hecho de que el trabajador en la necesidad de aceptar las condiciones simulatorias impuestas por el patrono con la finalidad de obtener el salario que le permita cubrir sus necesidades básicas, así como las de su grupo familiar. De esa manera ha prevalecido el poder económico del patrono, imponiéndose la condición mayormente favorable al patrono con la intencionalidad de evadir la legislación laboral.

En dicho sentido se puede afirmar que el fraude laboral es en la actualidad un fenómeno social que excede la conducta individual de algunos empleadores para poder constituirse en un fraude de clase. En dicho orden de ideas tiene que indicarse que la Organización Internacional de Trabajo indica que ocultar una relación laboral quiere decir crearle una apariencia diferente de la que auténticamente tiene con la finalidad de anular o deformar la relación de trabajo, mediante una figura jurídica, o una manera diferente, en la cual el trabajador gozará de menos protección.

A través del fraude laboral los patronos incurren en este tipo de prácticas empleando medios no adecuados para la contratación de trabajadores para defraudarlos en sus derechos mediante firmas de contratos entre presuntos comerciantes. Es bien amplia la literatura referente a la simulación o fraude en la relación de trabajo, práctica en la cual suelen incurrir patronos para evadir las cargas monetarias que involucran la reglamentación laboral y son muchos los juicios en los cuales los patronos demandados indican que la relación no fue laboral sino mercantil. Esas prácticas buscan aparentar que la relación existente entre trabajador y patrono, o bien que la relación laboral no ha nacido.



“La simulación o el fraude a la ley, comprendido como actividad encaminada a eludir o a provocar la aplicación indebida de una norma, a objeto de contravenir el sentido y la finalidad de la ley, dan lugar a demandas autónomas para que se declare la falsedad de las situaciones que se crean en el ámbito del derecho laboral”.¹⁹

Uno de los problemas centrales del derecho laboral ha consistido con la delimitación de los elementos que integran la relación de trabajo, con la visión de diferenciar aquellas prestaciones de servicio llevadas a cabo en el marco del derecho de trabajo, de otras que se ejecutan fuera de sus fronteras.

La doctrina y la jurisprudencia han determinado que el elemento fundamental para el establecimiento de la distinción entre la relación de trabajo y otras relaciones. En general la doctrina acepta la subordinación como un elemento esencial para la existencia del contrato de trabajo y consecuentemente para la determinación del ámbito de aplicación del derecho laboral.

Por su parte, la jurisprudencia ha tratado el concepto de la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, el cual es con frecuencia empleado como elemento para el establecimiento de la distinción de los contratos y otras figuras pertenecientes al ámbito civil o mercantil. La utilización de la subordinación como elemento esencial para hacer la distinción de las relaciones laborales de las relaciones de otra naturaleza jurídica tiene gran firmeza en la jurisprudencia guatemalteca.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 80.



La legislación será la responsable de la determinación de la responsabilidad que corresponda la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio a través de un intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá mediante el órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

En dicho sentido, existe la declaratoria del derecho y del deber del trabajo en condiciones de dignidad siendo una obligación estatal. En virtud de ello, se han creado los mecanismos adecuados para el establecimiento, garantía y regulación del derecho del trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y al deber de trabajar.

El Estado es el encargado de garantizar las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho, siendo fin estatal el fomento del empleo.

La legislación adoptará medidas que sean tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad del trabajo no será sometida a otras restricciones que la ley establezca.

Esa perspectiva de que los trabajadores pueden tener un futuro material, mediante un empleo seguro, es lo que permite la comprensión de la importancia de una relación laboral



adecuada y estable, siendo por ello que puede establecerse que el trabajo es uno de los derechos humanos más importante.

La irrenunciabilidad de las normas de trabajo que benefician al trabajador destacan que la misma se tiene que fundamentar en el carácter del orden público de las normas protectoras del derecho del trabajo, motivo por el cual no tienen validez las estipulaciones mediante las cuales el trabajador admite prestar servicios en condiciones menos favorables que las establecidas en la normativa vigente.

“El principio en mención se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho del trabajo. Es por ello que este principio constituye para los trabajadores una garantía de primer orden frente a los actos fraudulentos llevados a cabo por los patronos para la aplicación de la legislación laboral”.²⁰

La existencia de una relación de trabajo es de importancia tomando en consideración todas sus características, como el desempeño de la labor por cuenta ajena, la subordinación y el salario. Con ello, se trata de una presunción *iuris tantum*, y por ende, admite prueba en contrario, y el pretendido patrono puede en ese caso demostrar la existencia de un hecho o conjunto de hechos que permitan desvirtuar la existencia de la relación de trabajo, por no cumplirse alguna de las condiciones de existencia, tales como la labor por cuenta ajena, la subordinación o el salario y como consecuencia legal, impedir su aplicabilidad al caso en concreto.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 89.



La primacía de la realidad sobre las formas o apariencias impera el principio rector del derecho del trabajo, siendo este principio el que indica las relaciones laborales deben ser prevalecientes a la realidad sobre las formas o apariencias.

Este principio ha permitido que la jurisprudencia haya resuelto en beneficio de la aplicación del derecho del trabajo. Este principio al fundamentar la aplicación de la legislación laboral en los supuestos de hechos que determinan la prestación subordinada del trabajo, otorga una amplia posibilidad de excluir la vigencia de contratos falsamente civiles o mercantiles, con los cuales algunos patronos buscan ocultar la existencia de una verdadera relación de trabajo.

Con base a ello, se puede observar claramente la necesidad de actualización de la normativa laboral en vista del paulatino crecimiento de las relaciones laborales enmarcadas en la figura de las relaciones, las cuales conllevan al fraude laboral o a las relaciones laborales que sean encubiertas y que buscan menoscabar los derechos laborales que tengan los trabajadores.

El derecho del trabajo se consagra como un hecho social, debido a que la sociedad se encuentra interesada en que las condiciones de los trabajadores sean las mayormente dignas y adecuadas, siendo Guatemala un país que se encuentra en vías de desarrollo. Esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, los cuales son los fines últimos que trae consigo el bien común.



No cabe duda alguna que el Estado es el mayormente interesado en velar por el acceso de todo ciudadano y ciudadana al ejercer su derecho al trabajo, a gozar de una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de la familia y la sociedad.

La subordinación no puede continuar considerándose el eje central y casi exclusivo para calificar una relación como de naturaleza laboral, y en dicho sentido, no toda manifestación de la subordinación se identifica de forma exclusiva con la laboralidad, y en tanto, decae su eficacia como criterio denotativo, diseminado su alcance a otras relaciones jurídicas.

Por ende, puede admitirse que la subordinación no es más que una prolongación de lo ajeno y por ende, este último emerge como elemento calificador de las relaciones enmarcadas en el derecho del trabajo, supliendo así las inconsistencias que presenta la dependencia como eje medular para dicha misión, propiciadas por su presencia en otros tipos de relaciones jurídicas que tienen por finalidad la prestación de un servicio.

4.2. Protección jurídica laboral

“Las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social le otorgan al trabajador un determinado grado de protección legal con la cual se busca contrarrestar la desigualdad económica en que se encuentra frente a su patrono, creando de esa manera las condiciones mayormente favorables para la búsqueda del ideal de justicia y de bienestar social”.²¹

²¹ Toscani. **Op. Cit.** Pág. 110.



Pero, esa especial protección antes indicada constituye un privilegio para el trabajador, y supone de forma correlativa una carga para el patrono, en cuanto limita su libertad de acción en la empresa y aumenta sus costos de producción, involucrando su patrimonio pecuniario. En virtud de lo indicado, algunos patronos buscan alejarse de esos costos y limitaciones que les trae consigo la legislación laboral y la seguridad social, ocultando de esa manera las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores, bajo la forma de una vinculación legal de otra naturaleza, generalmente civil.

Debido a ello, el patrono con fin de no dar a conocer la realidad de la legislación de trabajo, impone al trabajador la firma de un contrato civil, a través del cual se establece la existencia de una relación de derecho, ocultando así la relación laboral, la cual corresponde a la auténtica voluntad de las partes, imponiendo de esta manera la voluntad de una de las partes que es el patrono, ha validado su condición social, haciendo que el débil jurídicamente y que se denomina trabajador acepte dar la relación que los vincula en una calificación diferente que permita eludir las limitantes y costos que para el patrono supone la legislación de trabajo.

Ello, ha traído como consecuencia que el derecho del trabajo haya padecido cambios de importancia a partir de la influencia de la flexibilización laboral, provocando modificaciones en las modalidades contractuales entre los trabajadores y los empleadores, originando la aparición de nuevas figuras en el derecho laboral como el fraude y la simulación que encubren auténticas relaciones laborales.



El uso de estas figuras puede generar consecuencias económicas y legales importantes para los patronos, debido a que tanto el fraude como la simulación son tomadas en cuenta como conductas antilegales.

4.3. Mecanismo de defensa para la aplicación de la legislación laboral a las relaciones fraudulentas en la sociedad guatemalteca

El trabajo es tomado en consideración como el mecanismo social y económico, para que las personas con la prestación de sus servicios, se provean de los medios materiales para la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, lo cual viene a determinar el trabajo como un derecho humano esencial, en virtud de que toda persona tiene necesidades que tiene que tomar en consideración a través de los recursos económicos, lo cual viene a establecer una relación de tipo laboral. Es así como el progreso de los ciudadanos y el progreso de una Nación, determinan la capacitación laboral y el deber de trabajar del individuo y la provisión de empleo.

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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”.

Los sujetos que prestan servicio remunerado bajo situación de dependencia tienen reconocidos sus derechos laborales en diferentes cuerpos normativos. La figura del fraude o simulación de la relación laboral figura lo que ha sido introducida en el sistema laboral, tratando de menoscabar los derechos laborales de los trabajadores, utilizando para ello la figura de un contrato, y como consecuencia de dicha situación, los trabajadores no tienen sus derechos laborales debidamente garantizados, perdiendo su remuneración por la prestación de servicios y sus prestaciones sociales entre otras, lo cual va a depender únicamente de los presuntos beneficios de la supuesta sociedad que representan.

El Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

Esos acuerdos laborales, son nulos desde todo punto de vista, debido a que vienen a contrariar lo regulado constitucionalmente. Los acuerdos internacionales en materia laboral, las leyes que rigen la materia laboral y los principios laborales garantizan la existencia de una relación de trabajo y la primacía de la realidad sobre la forma jurídica que puede tener la relación”.

“El trabajo es una de las bases esenciales en el incremento de las riquezas de las Naciones y del desarrollo de las sociedades y en fin de la estabilidad y la paz social. La temática en mención es de importancia, debido a que se está haciendo mención del grado de protección de las relaciones laborales, lo cual requiere que se aborde y busque su



conducción hacia formas más adecuadas de solución y con ello prevenir conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, que lesionen de forma irremediable las relaciones entre los patronos y trabajadores”.²²

También, el desarrollo de la persona únicamente se logra mediante el acceso de ésta a un trabajo que sea digno, adecuado y permanente, que le asegure ingresos económicos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar, para existir plenamente en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material, pudiendo establecerse que después de la vida, probablemente el trabajo humano de mayor importancia es evidentemente la actividad laboral y tiene que desarrollarse en condiciones de dignidad, otorgándoles estabilidad y seguridad a los trabajadores.

A través del conocimiento del tema se aportan conocimientos fundamentales para las personas a quienes de una u otra manera llegue a sus manos la tesis desarrollada para conocer de manera sencilla y clara lo que quiere decir el fraude a la ley en materia laboral, así como se indican las consecuencias de no actuar cuando se está en presencia de estas relaciones fraudulentas.

Es fundamental el estudio a profundidad del incremento de la práctica de algunas empresas en la simulación de la existencia de la relación de trabajo como una relación, buscando de esa manera evitar la aplicación de las obligaciones laborales debidamente establecidas en las leyes protectoras de los derechos de los trabajadores en perjuicio de

²² Montoya Melgar, Alfredo. **Comentario a la reforma laboral**. Pág. 39.



los mismos, esencialmente cuando el oficio del prestador del servicio se enmarca dentro de las llamadas profesiones de libre ejercicio, abogados, periodistas, pilotos, ingenieros, médicos y corredores de seguros entre otros. Por ello, resulta necesaria la creación de mecanismos directos de control y supervisión a este tipo de prácticas.

El Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”.

Con el tema se busca en lo posible que todos aquellos trabajadores que son o han sido víctimas de fraude laboral activen los elementos jurídicos contemplados en la legislación laboral. Por ello, se tiene que imponer una auténtica actuación de impartir justicia laboral, de conformidad con los principios de justicia social y finalizar de esa manera con toda persona que busque un objetivo imitando lo que no es; con la firme intencionalidad de que se reduzca el gasto en su empresa, perjudicando notablemente a la clase trabajadora.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



El problema que se encontró es que en Guatemala no existen mecanismos de defensa del trabajador en la legislación laboral guatemalteca para que sean aplicadas frente a las relaciones laborales fraudulentas, lo cual, determina que los asalariados se encuentren en total indefensión frente a las prácticas abusivas de los patronos, especialmente a partir de la simulación del contrato en donde hacen aparecer al contrato laboral como un de carácter civil, pues el dependiente, aunque sea un trabajador en relación de dependencia, aparece prestando servicios profesionales, lo cual va en contra de sus derechos laborales.

Para evitar que el trabajador continúe indefenso por la ausencia de mecanismos de defensa del trabajador en la legislación laboral guatemalteca para que sean aplicadas frente a las relaciones laborales fraudulentas, el Congreso de la República de Guatemala, a través de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales debe reformar el Código de Trabajo para que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asistencia Social tenga la autoridad legal para supervisar que el patrono no lleve a cabo relaciones laborales fraudulentas orientadas a ocultar un contrato de trabajo a partir de darle el carácter de contrato de servicios.



BIBLIOGRAFÍA



- ALFONSO MELLADO, Carlos. **El impacto de la reforma laboral en los sistemas de conflictos laborales**. 2ª ed. México, DF.: Ed. Social, 2012.
- BODAS MARTIN, Ricardo. **La regulación del mercado laboral**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Lex Nova, S.A., 2015.
- FERNANDEZ MUÑOZ, Juan José. **Principios del derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2016.
- LÓPEZ GANDÍA, Jorge Mario. **El nuevo régimen laboral**. 8ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bomarzo, 2012.
- MAYORGA SANTOS, Luis Adolfo. **Relaciones laborales**. Barcelona, España: Ed. Dykinson, 2018.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Comentario a la reforma laboral**. Madrid, España: Ed. Civitas, 2019.
- ORTEGA PRIETO, Eduardo. **Derecho de trabajo**. 15ª ed. Madrid, España: Ed. Editores, S.A., 2018.
- PÉREZ RODRÍGUEZ, Mynor Alejandro. **El fraude laboral**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 2017.
- ROQUETA LÓPEZ, Rosalinda. **Fundamentos de derecho del trabajo**. 5a. ed Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2017.
- SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo. **Historia del derecho laboral**. Barcelona, España: Editorial Bosch, 2015.
- TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Madrid, España: Ed. Editores, S.A., 2018.

VIDAL CARRERA, Luis Gonzalo. **Manual de derecho laboral**. 5a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídica, 2018.



VILLATORO PALACIOS, María Regina. **Relaciones laborales fraudulentas**. 3ª ed. Santiago, Chile: Ed. Legal, 2020.

ZAMBRANO RAMÍREZ, Luz María. **Garantías laborales**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Tecnos, 2018.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106 del jefe de gobierno de la República de Guatemala Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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