

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a banner. Above him is a crown with a cross on top. To the left is a castle and to the right is a lion. The seal is surrounded by the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS REBUS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA".

**ESTABLECER LAS CAUSAS POR LAS CUALES DEBE SER UTILIZADA LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MONITOREO EN EL EJERCICIO DE
UNA INSPECTORÍA HONESTA, EFICIENTE Y RESPONSABLE COMO MEDIDA
PARA COMBATIR LA SIMULACIÓN LABORAL**

CONCEPCIÓN PÉREZ DIONICIO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**ESTABLECER LAS CAUSAS POR LAS CUALES DEBE SER UTILIZADA LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MONITOREO EN EL EJERCICIO DE
UNA INSPECTORÍA HONESTA, EFICIENTE Y RESPONSABLE COMO MEDIDA
PARA COMBATIR LA SIMULACIÓN LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CONCEPCIÓN PÉREZ DIONICIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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: Vacante

VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. 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: Lic. Gustavo Adolfo Barreno Queme

Vocal: Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez

Secretario: Licda. Dilia Agustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

Vocal: Licda. Vilma Corina Bustamante

Secretaria: Lic. Mauro Danilo García Toc

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,
 09 de febrero de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, IRMA ARACELY CASTILLO COJON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CONCEPCIÓN PÉREZ DIONICIO, con carné 8611700,
 intitulado ESTABLECER LAS CAUSAS POR LAS CUALES DEBE SER UTILIZADA LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO EN EL MONITOREO EN EL EJERCICIO DE UNA ACCIÓN DE INSPECTORÍA HONESTA, EFICIENTE Y
RESPONSABLE COMO MEDIDA PARA COMBATIR LA SIMULACIÓN LABORAL.

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.

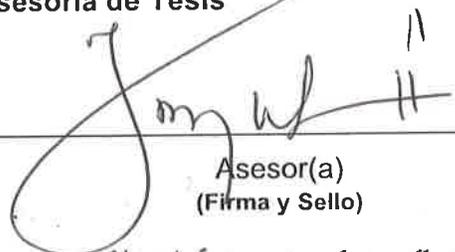
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C. U. J. J. S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

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

Fecha de recepción 9, 5, 2022.


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Licenciada Irma Aracely Castillo Cojón
 ABOGADA Y NOTARIA

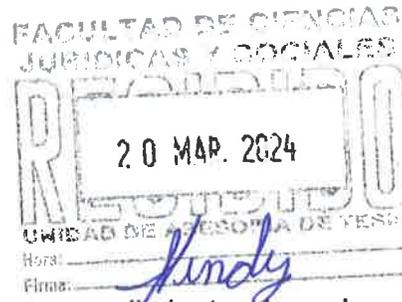


LICENCIADA IRMA ARACELY CASTILLO COJÓN
ABOGADA Y NOTARIA ASESORA DE TESIS
11 CALLE 4-52 ZONA 1 EDIFICIO ASTURIAS OFICINA 4
Teléfono: 35-74-12-19 Correo Electrónico: irmitacojon0303@gmail.com



Guatemala, 21 de noviembre de 2022

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



Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento al nombramiento emitido el de del año dos mil veintidós, por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **CONCEPCIÓN PÉREZ DIONICIO**, quien se identifica con el número de **CARNÉ: 8611700** quien realizó el trabajo de tesis titulado: **“ESTABLECER LAS CAUSAS POR LAS CUALES DEBE SER UTILIZADA LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MONITOREO EN EL EJERCICIO DE UNA INSPECTORÍA HONESTA, EFICIENTE Y RESPONSABLE COMO MEDIDA PARA COMBATIR LA SIMULACIÓN LABORAL”**. Para el efecto procedo a emitir el siguiente dictamen manifestando los siguiente:

DICTAMEN:

- a) El trabajo de investigación realizado es contenido elementos científicos-técnico- debido a la importancia que existe en el tema **“ESTABLECER LAS CAUSAS POR LAS CUALES DEBE SER UTILIZADA LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MONITOREO EN EL EJERCICIO DE UNA INSPECTORÍA HONESTA, EFICIENTE Y RESPONSABLE COMO MEDIDA PARA COMBATIR LA SIMULACIÓN LABORAL”**, debido a las observaciones y recomendaciones sobre el tema en el transcurso de la redacción del trabajo de tesis, las correcciones propuestas fueron consideradas y cumplidas por la estudiante.
- b) La metodología cumple con los pasos necesarios en la deducción, así como en las técnicas principales de investigación que se utilizaron en la bibliografía, investigación de campo y métodos de investigación deductiva y comparativa.

LICENCIADA IRMA ARACELY CASTILLO COJÓN
ABOGADA Y NOTARIA ASESORA DE TESIS
11 CALLE 4-52 ZONA 1 EDIFICIO ASTURIAS OFICINA 4
Teléfono: 35-74-12-19 Correo Electrónico: irmitacojon0303@gmail.com



- c) La redacción de este trabajo es adecuada y jurídicamente correcta;
- d) La conclusión discursiva es congruente con el contenido del trabajo de tesis,
- e) Respecto a la bibliografía empleada, se comprobó que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de **ASESORA** y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General; de manera expresa manifiesto que no somos parientes en los grados de ley con la Bachiller **CONCEPCIÓN PÉREZ DIONICIO**, por tal razón emito **DICTAMEN FAVORABLE** estimando que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos establecidos en el normativo respectivo, a efecto se continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



LICDA. IRMA ARACELY CASTILLO COJÓN
COLEGIADA. 16,876
ASESORA DE TESIS

Licenciada Irma Aracely Castillo Cojón
ABOGADA Y NOTARIA

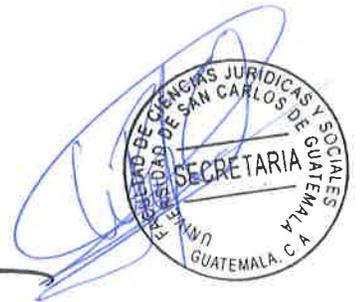
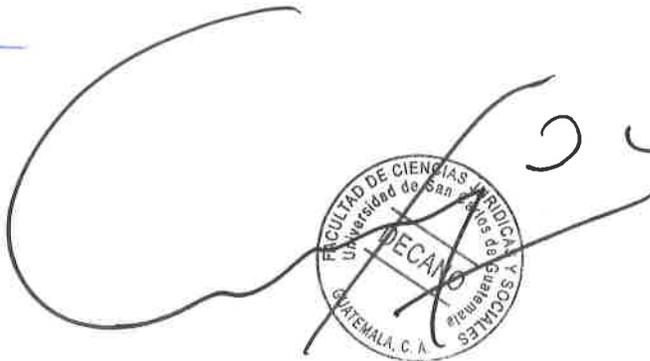
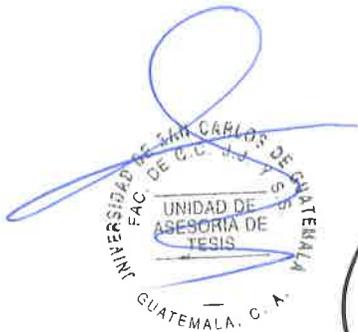


D.ORD. 675-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, diez de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CONCEPCIÓN PÉREZ DIONICIO**, titulado **ESTABLECER LAS CAUSAS POR LAS CUALES DEBE SER UTILIZADA LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN EL MONITOREO EN EL EJERCICIO DE UNA INSPECTORÍA HONESTA, EFICIENTE Y RESPONSABLE COMO MEDIDA PARA COMBATIR LA SIMULACIÓN LABORAL.** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS Y VIRGEN DE CONCEPCIÓN:

Por haberme permitido alcanzar mis metas y objetivos dándome la fuerza de voluntad en cada momento de mi vida, y cumplir con el anhelo de mi corazón.

A MIS PADRES:

Cesario Pérez Méndez y Dominga Dionicio, que en Paz descansen, profundo agradecimiento por haberme dado la vida y que desde el cielo están compartiendo el logro de mis metas alcanzadas.

A MIS HIJOS:

Mario Leonel y María Concepción Romero Pérez, por su apoyo incondicional en todo momento por su paciencia, amor y dedicación a mi persona que Dios los bendiga siempre.

A MI ESPOSO:

Mario Leonel Romero Trejo, por su amor incondicional, su paciencia, comprensión, colaboración y dedicación para lograr realizar este triunfo.

A MIS HERMANOS:

Gracias por el apoyo y cariño brindado, los quiero mucho; en especial Alejandro Pérez Dionicio que en paz descansa por haber sido mi guía, mi apoyo y por haberme brindado sus conocimientos.

A MIS AMIGOS:

Por su aprecio, amistad y confianza depositada en mi en todo momento.



A MI ASESORA:

Abogada Irma Aracely Castillo Cojòn, gracias por su
colaboración y paciencia

A:

La Gloriosa y Tricentenario Universidad San Carlos de
Guatemala, por ser el alma mater de enseñanza hacia
la vida profesional y la oportunidad de crecer
académicamente.



PRESENTACIÓN

La presente investigación de tesis es de tipo cualitativa, debido a que está basada en el problema consiste en que al contratar a una persona para que labore bajo el renglón presupuestario 029, éstas no tienen derecho a ninguna prestación, ni derecho a la seguridad social, ocasionándose con ello que el trabajador al terminar el contrato, y en este el patrono no le paga ninguna de la prestación a las que tiene derecho de acuerdo al Código de Trabajo y Convenios ratificados por Guatemala, en detrimento de él y de la familia que depende del mismo. De acuerdo al Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala.

La investigación se realizó en el ámbito laboral-administrativo y por ser un tema doctrinario, la información proporcionada proviene de textos elaborados por profesionales del derecho en el ámbito del derecho administrativo-penal, así como de la legislación que es aplicable. Se tomó como referencia los años comprendidos del año 2018 al año 2022, por considerarse que en ese tiempo el tema a tratarse tomó mayor relevancia.

El aporte académico que tiene la presente resulta una base científica y teórica para comprender e interpretar adecuadamente las leyes mencionadas, estableciendo de esta manera cuales son los factores que determinan la simulación de contratos de trabajo con los contratos de prestación de servicios profesionales en Guatemala e implementar nuevas normas para la correcta vigencia de los derechos del trabajador aplicación de la ley laboral.



HIPÓTESIS

Es necesario evidenciar las causas y consecuencias por las cuales debe utilizarse a la Inspección General de Trabajo con el monitoreo en el ejercicio de una acción de inspección responsable para que no se den despidos masivos, sustitución del contrato de trabajo por otros contratos de naturaleza civil o mercantil y la inestabilidad en el empleo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De acuerdo al análisis de la investigación se hace evidente la necesidad por parte del Estado de Guatemala por medio de las autoridades correspondientes, debe ejercitar la acción de simulación en materia laboral, con el fin de mantener la legalidad; cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias tengan conocimiento de contratos de trabajo simulados, porque al aparentar los patronos que los contratos con sus trabajadores no son contratos de trabajo, están incurriendo en simulación ilícita porque hay violación a la Constitución Política de la República de Guatemala en los preceptos tutelares de los trabajadores y a las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales constituyen derecho público guatemalteco.

La hipótesis fue comprobada al establecerla necesidad de evidenciar las causas y consecuencias por las cuales debe utilizarse a la Inspección General de Trabajo con el monitoreo en el ejercicio de una acción de inspectoría responsable para que no se den despidos masivos, sustitución del contrato de trabajo por otros contratos de naturaleza civil o mercantil y la inestabilidad en el empleo.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Definición de derecho laboral	2
1.2. La definición de trabajador	6
1.3. Derechos y obligaciones de los trabajadores	11
1.4. Derecho y obligaciones de los patronos	15

CAPÍTULO II

2. El contrato.	17
2.1. Los contratos por servicios profesionales son esenciales porque	21
2.2. Características del contrato de servicios profesionales	24
2.3. Impactos negativos del uso abusivo de los contratos de servicios Profesionales.....	26

CAPÍTULO III

3. Inspección general de trabajo.....	35
3.1. Definición	37

CAPÍTULO IV

4. Establecer las causas por las cuales debe ser utilizada la Inspección General de Trabajo en el monitoreo en el ejercicio de una inspección honesta, eficiente y responsable como medida para combatir la simulación laboral.....	45
4.1. Simulación.....	46

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
-----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	65
--------------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfocará en determinar la simulación contractual dentro de los contratos de trabajo, estableciendo que es el acuerdo bilateral de voluntades en la cual se plasma la voluntad del trabajador donde se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración económica la cual se puede determinar dentro de toda la esfera laboral. En la actualidad la relación laboral entre el patrono y trabajador se basa por las normas reguladoras de la relación contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir la realización de servicios profesionales mismos que se determinan con la facturación por parte del trabajador.

Si es cierto que la Inspección General de Trabajo siendo una institución y dependencia del ministerio de trabajo y previsión social encargada de velar poseer patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo. Por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos, trabajadores, y organizaciones sindicales. cumplan y respeten las leyes. convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

La tesis se encuentra comprendida de la siguiente forma: el capítulo I, desarrolla el derecho del trabajo, evolución al derecho del trabajo, definición, principios; el capítulo II, establece el desarrollo del contrato, definición y análisis de las leyes; el capítulo III, hace referencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, definición, antecedentes históricos y las principales funciones; y por último en el capítulo IV, se presenta la importancia de establecer las causas por las cuales debe ser utilizada la Inspección General de Trabajo en el monitoreo en el ejercicio de una inspectoría honesta, eficiente y responsable como medida para combatir la simulación laboral.



En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, en el sentido que se estudió el derecho del trabajo, considerados como una estimación cuantitativa de la disminución que se producirá en las consecuencias que surgen al realizar la simulación de contratos que persiguen objetivos concretos de carácter económico y social; se empleó el método sintético para que lo investigado individualmente se convirtiera en un todo en relación al tema. Dentro de las técnicas utilizadas en la realización de la investigación, se aplicó las bibliográficas y documentales que permitieron recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

El derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo, es una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Según el jurista español Manuel Alonso Olea, el derecho laboral es “el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como las condiciones en que se desarrolla el trabajo.”¹

Esto quiere decir de manera clara y concisa la esencia del derecho laboral como una rama del derecho que se ocupa de regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores y promover un entorno laboral justo y equitativo.

Para el jurista argentino Julio Armando Grisolia, el derecho laboral es “el conjunto de normas que regulan la actividad humana libre, personal, subordinada, retribuida y dependiente, prestada a un empleador y destinada a la producción de bienes o servicios.”²

¹ Alonso Olea, Manuel. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Pág. 33.

² Grisolia, Julio Armando. **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Pág. 55.



Acá se destaca la importancia de comprender la relación laboral como una actividad humana subordinada, retribuida y destinada a la producción económica, así como la necesidad de un marco normativo que proteja los derechos y equilibre las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Según el jurista mexicano Jorge Carpizo McGregor, el derecho laboral es “la rama del derecho que regula las relaciones de trabajo y la protección del trabajador en el ámbito de su actividad laboral.”³

El observa la importancia del derecho laboral como una herramienta para regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito de su actividad laboral. Se destaca el papel fundamental del derecho laboral en equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores y en promover condiciones laborales justas y equitativas.

1.1. Definición de derecho laboral

Según el jurista español Jesús Lahera Forteza, el derecho laboral es “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones nacidas con ocasión del trabajo humano, y que tienen por objeto tutelar, equilibrar y garantizar, en su integridad, la dignidad del hombre en el proceso productivo y en su relación laboral.”⁴

³ Carpizo McGregor, Jorge. *Derecho laboral*. Pág. 87.

⁴ Lahera Forteza, Jesús. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pág. 65.



El papel fundamental del derecho laboral en garantizar condiciones laborales justas y equitativas, así como en promover el respeto de los derechos humanos en el proceso productivo.

Para el jurista italiano Giuseppe Santoro-Passarelli, el derecho laboral es “el sistema normativo que disciplina las relaciones entre empleadores y trabajadores asalariados, regulando su ingreso y permanencia en el mercado laboral, así como las condiciones de trabajo y la protección social derivada de la actividad laboral.”⁵

Se presenta al derecho laboral como un sistema normativo que aborda diversas dimensiones de las relaciones laborales, desde la contratación hasta las condiciones de trabajo y la protección social de los trabajadores asalariados.

Según el jurista brasileño Amauri Mascaro Nascimento, el derecho laboral es “la rama del derecho que regula la relación de trabajo, sea individual o colectiva, tanto en el ámbito privado como en el público, buscando siempre la protección del trabajador y la armonización de los intereses entre empleadores y empleados.”⁶

Siendo una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es garantizar condiciones justas y dignas de trabajo, así como equilibrar los intereses de ambas partes.

⁵ Santoro-Passarelli, Giuseppe. **Manual de Derecho Laboral**. Pág. 32.

⁶ Mascaro Nascimento, Amauri. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Pág. 12.



Esta disciplina jurídica abarca un conjunto de normas y principios que regulan aspectos como el ingreso y permanencia en el mercado laboral, las condiciones de trabajo, la protección social y los derechos de los trabajadores.

El derecho laboral tiene antecedentes históricos significativos en varios países, y su evolución ha sido influenciada por una serie de factores sociales, económicos y políticos. Aquí hay un resumen de algunos hitos importantes en el desarrollo del derecho laboral en el extranjero:

El rápido crecimiento de la industria trajo consigo condiciones de trabajo difíciles y explotación de los trabajadores, lo que condujo a la necesidad de regulaciones para proteger sus derechos.

A medida que los trabajadores se organizaban para luchar por mejores condiciones laborales, surgieron los primeros movimientos sindicales. Estos movimientos desempeñaron un papel crucial en la promoción de los derechos laborales y la negociación colectiva con los empleadores.

A nivel internacional, la creación de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 fue un hito importante en la promoción de normas laborales a nivel global. La OIT ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo y la promoción de estándares laborales internacionales.



En el siglo XX, el movimiento por los derechos civiles y laborales, especialmente en Estados Unidos, contribuyó significativamente a la promoción de la igualdad en el ámbito laboral. La lucha por la igualdad de salarios, la eliminación de la discriminación racial y de género, y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes fueron algunas de las principales demandas de este movimiento.

Estos son solo algunos de los antecedentes históricos del derecho laboral en el extranjero, que reflejan la evolución de las relaciones laborales y la búsqueda constante de protección y justicia para los trabajadores en todo el mundo.

El desarrollo del derecho laboral en Guatemala está influenciado por una combinación de factores históricos, sociales, económicos y políticos. Sin embargo, no es tan común encontrar autores específicos asociados con los antecedentes del derecho laboral en Guatemala como en otras jurisdicciones.

Las leyes laborales tempranas estuvieron influenciadas por la necesidad de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores en un contexto de creciente industrialización y urbanización.

Dentro del Código de Trabajo siendo uno de los temas más importantes en el desarrollo del derecho laboral en Guatemala fue la promulgación del Código de Trabajo en 1947. Este código, aunque no está asociado con un autor específico, estableció los principios fundamentales del derecho laboral en el país, incluyendo regulaciones sobre contratos de trabajo, condiciones laborales, sindicatos y resolución de conflictos laborales.

En Guatemala ha sido miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1945. La influencia de la OIT y las normativas internacionales en materia laboral han sido importantes para el desarrollo y la actualización del marco legal laboral en el país, aunque no directamente asociadas con autores guatemaltecos.

Si bien no se pueden identificar autores específicos de la misma manera que en otros contextos, la jurisprudencia y la doctrina legal han contribuido al desarrollo del derecho laboral en Guatemala. Decisiones judiciales relevantes y análisis doctrinales de académicos y profesionales del derecho han influido en la interpretación y aplicación de las leyes laborales en el país. Es posible identificar varios contextos relevantes en el desarrollo del derecho laboral en Guatemala, la asociación con autores específicos puede ser menos común.

1.2. La definición de trabajador

Dicha definición varía según la legislación y la doctrina de cada país, por lo que puede no haber autores específicos asociados con una definición universal.

Manuel Alonso Olea: “Trabajador es aquella persona que se obliga a prestar sus servicios a otra persona, física o jurídica, bajo la dependencia y dirección de esta a cambio de una remuneración.”⁷

⁷ Alonso Olea, Manuel. *Principios de Derecho del Trabajo*. Pág. 54.



Se entiende como aquella persona que se compromete a prestar sus servicios a otra persona, ya sea física o jurídica, bajo la dependencia y dirección de esta a cambio de una remuneración.

Esta definición destaca los elementos esenciales de la relación laboral, incluyendo la obligación de prestar servicios, la subordinación al empleador y la compensación económica por el trabajo realizado.

Jesús Lahera Forteza: "Trabajador es aquel individuo que, de forma personal, subordinada y retribuida, presta sus servicios a otro, sujeto a la dirección y organización de este en el proceso productivo."⁸

Entendiendo la definición de trabajador como un individuo que, de forma personal, subordinada y retribuida, presta sus servicios a otro, sujeto a la dirección y organización del empleador en el proceso productivo y destaca los elementos fundamentales de la relación laboral, incluyendo la naturaleza personal del trabajo, la subordinación al empleador y la compensación económica por los servicios prestados.

Giuseppe Santoro-Passarelli: "El trabajador es la persona que, en virtud de un contrato de trabajo, se compromete a realizar un trabajo para otro, bajo la dirección y supervisión de este, a cambio de una remuneración."⁹

⁸ Lahera Forteza, Jesús. **Derecho Individual del Trabajo**. Pág. 33.

⁹ Santoro-Passarelli Giuseppe. **La Justicia Laboral**. Pág. 75.



Esta definición enfatiza los elementos clave de la relación laboral, incluyendo la naturaleza contractual, las responsabilidades del trabajador y del empleador, y la compensación económica por el trabajo realizado.

Amauri Mascaro Nascimento: "Trabajador es aquel individuo que, de forma libre y personal, se encuentra subordinado a un empleador y presta sus servicios en el ámbito de una relación laboral, ya sea de manera individual o colectiva."¹⁰

Estas definiciones reflejan la naturaleza subordinada, retribuida y personal de la relación laboral, donde el trabajador se compromete a realizar un trabajo bajo la dirección y control del empleador a cambio de una compensación.

La definición resalta la importancia de la dependencia laboral, la retribución por el trabajo realizado y la personalidad de la prestación del servicio.

Las características del trabajador pueden variar dependiendo del contexto específico y las circunstancias individuales, pero en general, algunas de las características comunes incluyen:

El trabajador está subordinado a la dirección y supervisión del empleador en el desempeño de sus tareas laborales. Esto significa que el empleador tiene autoridad para dar instrucciones sobre cómo realizar el trabajo.

¹⁰ Mascaro Nascimento, Amauri. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 112.



El trabajador recibe una compensación económica o beneficios por los servicios prestados. La remuneración puede ser en forma de salario, sueldo, comisiones u otros incentivos. Se entiende que trabajo es una fuente importante de ingresos para el trabajador y su sustento económico depende en gran medida de su empleo.

Puede decirse entonces que el trabajador realiza el trabajo de manera personal, es decir, no puede delegar sus responsabilidades laborales a otra persona sin el consentimiento del empleador; debe realizarse de manera continua y regular, bajo un horario establecido o de acuerdo con las necesidades del empleador.

Existe un contrato de trabajo o una relación laboral formal entre el trabajador y el empleador, que establece los derechos y obligaciones de ambas partes.

Los riesgos inherentes al trabajo, como pérdidas económicas o responsabilidades legales, son asumidos por el empleador y no por el trabajador.

Características que suelen ser comúnmente aceptadas en el estudio del derecho laboral:

Subordinación: Esta característica ha sido definida por varios autores del derecho laboral, como Jesús Lahera Forteza y Giuseppe Santoro-Passarelli, quienes la identifican como una relación en la que el trabajador está bajo la dirección y control del empleador en el desempeño de sus tareas.



Remuneración: Autores como Manuel Alonso Olea y Amauri Mascaró Nascimento destacan la importancia de la remuneración como una característica esencial del trabajador, ya que recibe una compensación económica por los servicios prestados.

Dependencia económica: Esta característica se ha discutido en el ámbito académico y legal como un elemento clave de la relación laboral. Implica que el trabajador depende del empleo para su sustento económico, como señalan diversos estudios sobre derecho laboral.

Personalidad en la prestación del servicio: Si bien esta característica puede no estar directamente asociada con un autor específico, es un principio fundamental del derecho laboral que destaca la obligación del trabajador de realizar personalmente el trabajo acordado.

Vínculo laboral: La existencia de un contrato de trabajo o una relación laboral formal es otra característica importante del trabajador, como se señala en diversas fuentes legales y doctrinales sobre derecho laboral.

En Guatemala, la legislación laboral y la doctrina jurídica reconocen diversas categorías de trabajadores, que pueden clasificarse según diferentes criterios. A continuación, te proporcionaré una clasificación general de las clases de trabajadores según la doctrina y legislación guatemalteca:



Trabajadores Dependientes: Son aquellos empleados que mantienen una relación laboral subordinada con un empleador. Están sujetos a las órdenes y directrices del empleador en cuanto a la realización de sus tareas laborales y suelen recibir una remuneración por su trabajo. Esta es la categoría más común de trabajadores en Guatemala.

Trabajadores Independientes: Se refiere a aquellos individuos que ejercen una actividad económica por cuenta propia, sin mantener una relación laboral de subordinación con un empleador. Los trabajadores independientes pueden ser profesionales autónomos, comerciantes, artistas, entre otros.

Trabajadores Eventuales o Temporales: Son aquellos que realizan trabajos ocasionales o temporales para un empleador, sin mantener una relación laboral continua. Estos trabajadores pueden ser contratados para proyectos específicos o para cubrir necesidades de personal temporales.

En Guatemala, los trabajadores tienen una serie de derechos y obligaciones establecidos tanto por la legislación laboral como por la jurisprudencia y las prácticas laborales comunes. Aquí hay un resumen de algunos de los principales derechos y obligaciones de los trabajadores en el país:

1.3. Derechos y obligaciones de los trabajadores

-Derecho al trabajo: Los trabajadores tienen derecho a acceder a un empleo en condiciones de igualdad y sin discriminación.



-Derecho a la igualdad y no discriminación: Los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y sin discriminación por motivos de género, raza, religión, origen étnico, orientación sexual, discapacidad u otros motivos protegidos por la ley.

-Derecho a un salario justo y pago puntual: Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración justa por su trabajo y a que se les pague de manera puntual de acuerdo con lo establecido en la ley y en los contratos laborales.

-Derecho a la seguridad y salud en el trabajo: Los trabajadores tienen derecho a laborar en un ambiente seguro y saludable, y a recibir la protección necesaria para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

-Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva: Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales. También tienen derecho a negociar colectivamente con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales.

-Cumplimiento de las obligaciones laborales: Los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas por sus empleadores de manera diligente y profesional.

-Respeto a las normas y políticas laborales: Los trabajadores deben cumplir con las normas y políticas establecidas por sus empleadores en relación con el horario de trabajo, el uso de equipos y herramientas, la confidencialidad, entre otros aspectos.



-Respeto a la autoridad y dirección del empleador: Los trabajadores deben respetar la autoridad y seguir las instrucciones de sus empleadores en el ejercicio de sus funciones laborales.

La figura del patrono o empleador es fundamental en el derecho laboral y ha sido definida por varios autores en la doctrina jurídica.

Allacoti: "Patrono es la persona física o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, se obliga a remunerar los servicios de otra persona, denominada trabajador, que presta su trabajo por cuenta y bajo la dirección del patrono."¹¹

El autor quiere decir que el patrono es aquella persona física o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, se compromete a remunerar los servicios de otra persona, denominada trabajador, quien presta su trabajo por cuenta y bajo la dirección del patrono. Esta definición resalta la responsabilidad del empleador de compensar al trabajador por su trabajo y establecer las condiciones en las que se lleva a cabo la relación laboral.

Cabanellas, Guillermo: "El patrono es la persona física o jurídica que contrata los servicios de un trabajador mediante un contrato de trabajo, asumiendo la obligación de remunerar dichos servicios y proporcionar las condiciones necesarias para su realización."¹²

¹¹ Allacoti. *La interpretación de la legislación laboral guatemalteca*. Pág. 88.

¹² Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 21.



Esta definición resalta las responsabilidades del empleador en la relación laboral, incluyendo la compensación del trabajador y la provisión de un entorno laboral adecuado.

Cavazos Flores, Baltasar: “El patrono es aquella persona física o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, recibe la prestación de servicios de otra persona, denominada trabajador, asumiendo la obligación de remunerar dichos servicios y ejercer sobre el trabajador un poder de dirección y control en el desarrollo de su actividad laboral.”¹³

Indica dicho autor que el patrono es aquella persona física o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, recibe la prestación de servicios de otra persona, denominada trabajador, asumiendo la obligación de remunerar dichos servicios y ejercer sobre el trabajador un poder de dirección y control en el desarrollo de su actividad laboral.

En Guatemala, la legislación laboral reconoce distintas clases de patronos o empleadores, que pueden variar dependiendo de diversos factores como la naturaleza de la entidad empleadora y la relación laboral establecida. Es importante tener en cuenta que las obligaciones y responsabilidades de cada tipo de patrono pueden variar según las disposiciones legales específicas y las características de la relación laboral establecida.

Entonces se dirá que el patrono, también conocido como empleador, es aquella persona física o jurídica que contrata los servicios de uno o más trabajadores mediante un contrato

¹³ Cavazos Flores, Baltasar. *Lecciones de derecho laboral*. Pág. 119.



de trabajo. El patrono asume la obligación de remunerar los servicios prestados por los trabajadores y proporcionar las condiciones necesarias para su realización, así como ejercer un poder de dirección y control sobre la actividad laboral del trabajador. La figura del patrono es fundamental en el ámbito laboral, ya que establece la relación contractual con los trabajadores y asume diversas responsabilidades legales y laborales en el marco de dicha relación.

1.4. Derechos y obligaciones de los patronos

-Los patronos tienen el derecho de dirigir y supervisar las actividades laborales de sus trabajadores para garantizar la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

-Los patronos tienen el derecho de contratar trabajadores para satisfacer las necesidades de su empresa y, en ciertas circunstancias y de acuerdo con la legislación laboral, despedir a los trabajadores por causas justificadas.

-Tienen el derecho de establecer las condiciones laborales, como el salario, el horario de trabajo, los beneficios y las políticas internas de la empresa, de conformidad con la legislación laboral vigente.

-Los patronos tienen la obligación de respetar y cumplir con todas las disposiciones legales relacionadas con el trabajo y el empleo, incluyendo el pago de salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad laboral y protección social.



-Tienen la obligación de pagar salarios y beneficios a los trabajadores de acuerdo con lo establecido en los contratos laborales y la legislación laboral vigente.

-Obligación de respetar los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo el derecho a la igualdad, la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

En Guatemala, existen varias leyes y disposiciones legales que protegen los derechos e intereses de los patrones o empleadores en el ámbito laboral. Por ejemplo:

El Código de Trabajo de Guatemala establece los principios y normas generales que regulan las relaciones laborales en el país. Este código contiene disposiciones que protegen los derechos y facultades de los patrones en áreas como la contratación, el despido, la fijación de condiciones laborales y la gestión empresarial.

Ley de Instituciones de Previsión Social: Esta ley regula el sistema de seguridad social en Guatemala y establece las obligaciones de los patrones en materia de afiliación y contribución a los regímenes de seguridad social, como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Dentro de dicha explicación en cuanto a la importancia tanto del trabajador como del patrono desempeñan roles fundamentales en la economía y la sociedad guatemalteca, y su relación laboral es crucial para el progreso y el desarrollo de Guatemala como nación.



CAPÍTULO II

2. Contrato

Se puede definir como el acuerdo legal entre un autor o varios autores y una entidad, como una editorial, una productora o una compañía de medios, que establece los términos y condiciones relacionados con la creación, publicación y distribución de una obra escrita.

Este tipo de contrato suele abarcar aspectos como los derechos de autor, las regalías, las responsabilidades del autor y de la entidad contratante, las fechas de entrega, la compensación económica, entre otros detalles específicos relacionados con la obra y su comercialización.

Es un acuerdo legal entre dos o más partes que establece derechos y obligaciones mutuas. En términos simples, es un pacto en el que las partes acuerdan realizar ciertas acciones o abstenerse de hacerlas, y se comprometen a cumplir con lo acordado. Estos acuerdos pueden implicar una amplia gama de transacciones, desde la compra y venta de bienes y servicios hasta la prestación de servicios, arrendamientos, colaboraciones, entre otros.

Un contrato típicamente incluye elementos como las identidades de las partes involucradas, la descripción detallada de los bienes o servicios que se intercambian, los términos y condiciones de la transacción, las responsabilidades de cada parte, las fechas



de inicio y finalización, las formas de pago, las cláusulas de terminación, entre otros aspectos relevantes. La firma del contrato por parte de todas las partes involucradas suele ser necesaria para que sea vinculante y ejecutable legalmente.

“Los contratos pueden ser escritos o verbales, aunque en muchos casos es preferible que estén por escrito para evitar malentendidos y para tener una evidencia clara de los términos acordados en caso de disputas futuras.”¹⁴

En el ámbito civil, los contratos están regulados por el derecho civil o derecho privado, que establece las normas y principios que rigen la formación, interpretación y ejecución de los contratos. Este tipo de contrato puede incluir una amplia gama de transacciones, desde la compraventa de bienes y la contratación de servicios hasta acuerdos de arrendamiento, préstamos, donaciones, entre otros.

El derecho civil también establece las consecuencias legales en caso de incumplimiento de un contrato, como el derecho a reclamar daños y perjuicios o la rescisión del contrato.

En resumen, civilmente, un contrato es un acuerdo legal que genera derechos y obligaciones entre las partes involucradas y está sujeto a la regulación del derecho civil o derecho privado. Estas obligaciones pueden ser de diversa índole, como la compraventa de bienes, la prestación de servicios, el arrendamiento, entre otros.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. Pag. 55.



Los contratos en Guatemala están regulados principalmente por el Código guatemalteco, que establece las normas y principios que rigen la formación, interpretación y ejecución de los contratos. Este código abarca una amplia variedad de tipos de contratos y establece las condiciones bajo las cuales estos pueden ser válidamente celebrados.

La validez de un contrato en Guatemala depende de varios factores, como la capacidad legal de las partes, el consentimiento libre y voluntario de las mismas, la licitud del objeto del contrato y la forma requerida por la ley en algunos casos específicos.

En Guatemala, un contrato laboral "es un acuerdo escrito entre un empleador y un trabajador en el que se establecen los términos y condiciones bajo los cuales se prestará el servicio laboral."¹⁵

Este contrato es regulado principalmente por el Código de Trabajo de Guatemala y puede incluir los siguientes elementos:

- Especificar quien es el empleador y quién es el trabajador.
- Detallar cada una de las funciones y responsabilidades que el trabajador realizará en el puesto de trabajo.

¹⁵ Sandoval Cardona, Mario René. *Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.* Pág. 128.



- También es necesario hacer constar que dicho contrato es por tiempo determinado o indeterminado. En caso de ser por tiempo determinado, se indica la fecha de inicio y la fecha de terminación del contrato.
- Establecer un horario de trabajo y los días de descanso.
- Tomar en cuenta el salario que el trabajador recibirá por su trabajo, así como la periodicidad de dicho pago.
- En algunos contratos se incluyen ciertos beneficios adicionales, como bonificaciones, prestaciones sociales, vacaciones, entre otros.
- Pueden establecerse las condiciones bajo las cuales el contrato puede ser terminado por cualquiera de las partes, así como los procedimientos a seguir en caso de terminación.

El contrato laboral en Guatemala “es obligatorio y su objetivo principal es proteger los derechos tanto del empleador como del trabajador, garantizando condiciones laborales justas y transparentes.”¹⁶

Mientras que los contratos civiles se rigen por la libertad contractual y están regulados por el Código Civil, los contratos laborales están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores y se rigen por el Código de Trabajo, con normas específicas para el empleo y las relaciones laborales. Los contratos de servicios profesionales en Guatemala son acuerdos entre un profesional independiente (como un autor, abogado, arquitecto, consultor, entre otros) y un cliente para la prestación de servicios especializados.

¹⁶ López Larrave, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Pàg. 98.



Cuando se trata de autores, estos contratos suelen establecer los términos y condiciones bajo los cuales el autor proporcionará servicios relacionados con la creación de obras literarias, artísticas o intelectuales.

Los contratos de servicios profesionales en Guatemala, al igual que en otras jurisdicciones, suelen incluir varios elementos importantes para garantizar que las obligaciones y derechos de ambas partes estén claramente establecidos.

Los contratos por servicios profesionales son herramientas esenciales para garantizar relaciones comerciales claras, justas y mutuamente beneficiosas entre proveedores de servicios y clientes. Ayudan a proteger los intereses de ambas partes, previenen conflictos y aseguran un cumplimiento efectivo de los acuerdos establecidos.

2.1. Los contratos por servicios profesionales son esenciales

“El contrato por servicios profesionales es aquel acuerdo en virtud del cual una persona (el contratista) se obliga a prestar sus servicios profesionales o técnicos a otra persona (el contratante), quien a su vez se obliga a remunerarlos con una contraprestación económica.”¹⁷

Se pueden mencionar algunas características:

¹⁷ Cabanellas de Torre, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pag. 204.



- Establecen claridad en las expectativas y obligaciones de ambas partes.
- Proporcionan protección legal en caso de disputas o incumplimientos.
- Previenen conflictos al especificar los detalles de la prestación de servicios.
- Garantizan la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.
- Protegen la propiedad intelectual en contratos con autores u otros profesionales creativos.
- Establecen responsabilidades claras para ambas partes.
- Brindan seguridad financiera al definir los términos de pago y compensación.

Los contratos por servicios profesionales “son fundamentales para asegurar relaciones comerciales transparentes, justas y efectivas entre proveedores de servicios y clientes.”¹⁸

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, los contratos por servicios profesionales están regulados principalmente por el Código Civil de Guatemala y el Código de Trabajo, así como por otras leyes y regulaciones relacionadas con sectores específicos de la economía.

En el Código Civil de Guatemala establece los principios generales aplicables a los contratos en Guatemala, incluidos los contratos por servicios profesionales. Regula aspectos como la capacidad legal de las partes, la forma y validez de los contratos, la interpretación de las cláusulas contractuales y los remedios disponibles en caso de incumplimiento.

¹⁸ Krotoshin, Ernesto. *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Pág. 81.



Si los servicios profesionales están relacionados con el trabajo asalariado, el Código de Trabajo regula aspectos específicos como las condiciones de empleo, los derechos y obligaciones del empleador y el trabajador, los salarios, las prestaciones laborales y los procedimientos de terminación de contratos laborales.

Los contratos por servicios profesionales en Guatemala están sujetos a la regulación del Código Civil, el Código de Trabajo y otras leyes y regulaciones sectoriales pertinentes, así como a la jurisprudencia desarrollada por los tribunales guatemaltecos. Es importante tener en cuenta estas normas y regulaciones al redactar, negociar y ejecutar contratos por servicios profesionales en Guatemala.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, los contratos por servicios profesionales no están regulados específicamente en un solo artículo de ley, sino que están sujetos a disposiciones generales contenidas en varias leyes y códigos, especialmente en el Código Civil y el Código de Trabajo.

Los contratos son acuerdos de voluntades entre dos o más partes que establecen derechos y obligaciones. En Guatemala, los contratos se dividen principalmente en dos categorías: contratos civiles y contratos laborales. Aunque ambos comparten similitudes en su naturaleza contractual, difieren significativamente en su alcance, regulación legal y las relaciones entre las partes involucradas.

Los contratos laborales están regulados por el Código de Trabajo de Guatemala, que establece las normas específicas relacionadas con el empleo, los salarios, las



condiciones de trabajo, las prestaciones laborales y los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador.

Los contratos laborales se centran en la prestación de servicios personales a cambio de una remuneración, y están sujetos a regulaciones específicas en materia laboral.

Los contratos civiles y laborales en Guatemala difieren en su naturaleza, regulación legal, objeto, forma y las relaciones entre las partes involucradas. Es importante entender estas diferencias para poder identificar correctamente el tipo de contrato aplicable en cada situación y cumplir con las regulaciones legales correspondientes.

Las principales diferencias entre contrato civil y contrato laboral en Guatemala se relacionan con la naturaleza de la relación entre las partes, la regulación legal aplicable, el objeto del contrato, la forma requerida y las características de las partes involucradas. Es importante entender estas diferencias para determinar correctamente el tipo de contrato aplicable en cada situación.

2.2. Características del contrato de servicios profesionales

- Es un contrato fundamentalmente consensual.
- Una de las partes pone las condiciones lo términos de referencia y el profesional establece el valor del servicio.
- Es esencialmente remuneratorio.



- El profesional competente el resultado de su trabajo especializado.
- Los profesionales al ejecutar su profesión liberal gozan de una independencia absoluta, aunque los clientes los busquen constantemente.
- A pesar de trabajar por contrato en una empresa o con el estado, no se ligan permanentemente a ellos y no es necesario que estén sujetos a un horario es decir, no hay relación de subordinación.
- Los horarios se pactan libremente o conforme el arancel y se fijan atendiendo a la calidad profesional de la persona que contratan.

Si bien es cierto el contrato de servicio profesionales como una modalidad de contratación, una típica relación de trabajo con dicha práctica se menoscaban y vulneran los derechos de los trabajadores, pudiendo señalar en otros, el de la estabilidad y de continuidad por varias empresas o instituciones del Estado, se usa esta modalidad de contratación con el objeto de no adquirir lo que se le llama pasivo laboral, en el que va incluido el derecho a la indemnización, así como una eventual jubilación por estar excluidos del Seguro Social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

El contrato de servicios profesionales es una modalidad de contratación utilizada en Guatemala y en otros países para la prestación de servicios especializados por parte de profesionales independientes. Sin embargo, en muchos casos, esta práctica se ha convertido en un mecanismo para eludir las responsabilidades laborales y vulnerar los derechos de los trabajadores. En este informe, se analizará el uso abusivo del contrato de servicios profesionales en Guatemala, sus impactos en los trabajadores y las medidas necesarias para garantizar el respeto de sus derechos laborales.



El contrato de servicios profesionales se ha popularizado en Guatemala como una forma de contratación flexible y económica para las empresas y las instituciones del Estado. Sin embargo, en muchos casos, este tipo de contrato se utiliza de manera abusiva para evitar adquirir compromisos laborales y eludir responsabilidades financieras, como el pago de prestaciones sociales, indemnizaciones y jubilaciones.

2.3. Impactos negativos del uso abusivo de los contratos de servicios profesionales

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad enfrentan una mayor inestabilidad laboral, ya que sus contratos suelen ser temporales y sujetos a renovación periódica, lo que les impide planificar su futuro laboral y personal con seguridad.

Los trabajadores bajo contrato de servicios profesionales no tienen acceso a prestaciones sociales, como seguro de salud, seguro de vida, prestaciones por maternidad o paternidad, y otros beneficios que son proporcionados a los trabajadores contratados bajo el régimen laboral tradicional.

Al no estar afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), los trabajadores contratados bajo esta modalidad no tienen derecho a recibir atención médica ni otros beneficios del sistema de seguridad social, lo que los expone a mayores riesgos en caso de enfermedad o accidente. La falta de estabilidad laboral y de acceso a capacitación y desarrollo profesional limita las oportunidades de crecimiento y desarrollo



de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, lo que afecta su empleabilidad y su calidad de vida a largo plazo.

Para garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y prevenir el uso abusivo del contrato de servicios profesionales, se proponen las siguientes medidas:

Es necesario establecer normativas claras y precisas que regulen el uso del contrato de servicios profesionales y eviten su utilización abusiva para eludir responsabilidades laborales. Además, se debe fortalecer la supervisión y fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para garantizar el cumplimiento de estas normativas.

Se debe promover el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno para encontrar soluciones consensuadas que garanticen condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato bajo el cual sean contratados.

Es fundamental brindar capacitación y sensibilización a empleadores y trabajadores sobre los derechos y obligaciones laborales, así como sobre las implicaciones legales y financieras del uso abusivo del contrato de servicios profesionales.

Debe fortalecer el sistema de seguridad social en Guatemala para garantizar el acceso universal a servicios de salud, pensiones y otros beneficios para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato.



El uso abusivo del contrato de servicios profesionales en Guatemala es una práctica que vulnera los derechos laborales de los trabajadores y contribuye a la precarización del empleo en el país.

Para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores, es necesario regular esta modalidad de contratación, promover el diálogo social, brindar capacitación y sensibilización, y fortalecer el sistema de seguridad social.

Solo mediante un enfoque integral y coordinado se podrá prevenir el uso abusivo del contrato de servicios profesionales y proteger los derechos de los trabajadores en Guatemala.

Es usual en dichos contratos incorporar la cláusula, en que el contrato podrá rescindirse por mutuo consentimiento o darse por terminado por la empresa sin responsabilidad alguna de su parte, en la fecha que decida el presidente ejecutivo del consejo de administración, si a su juicio el profesional no cumpliera con sus obligaciones en forma satisfactoria, sin perjuicio de hacer efectivo la fianza, o a conveniencia o interés de la empresa.

Al hacerse bajo la modalidad de servicios profesionales y técnicos, se trata de desvirtuar la figura contractual laboral, haciéndole ver como una figura eminentemente civil, regido principalmente por la autonomía de la voluntad y de la libre contratación. La práctica ha demostrado que existe mucha oferta y poca demanda, en sentido de trabajo, situación



que apareja lógicamente que los dueños de los medios de producción tergiversen o se aprovechen de esta situación.

Al contratar a una persona, prácticamente estas lo hacen, desconociendo el sentido o espíritu del mismo, porque como repito al no existir fuentes de trabajo, la persona que es contratada bajo la denominación de servicios profesionales, acepta.

Otros aspectos que son importantes especificar en cuanto a la necesidad que se legisle el contrato de servicios dentro de la legislación laboral, para evitar una simulación y al mismo tiempo constituye una violación del derecho del trabajador, es el hecho que para muchos tratadistas, la diferencia entre uno y otro contrato es la denominación salario y honorario, lo cual desde mi particular punto de vista no es determinante, puesto que de conformidad con el Convenio 95 De la Organización Internacional del Trabajo, se entiende: "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que puede evaluarse en efectivo". Hecho por el cual en ningún momento o aspecto se debe diferencia o ubicar un contrato como de servicios profesionales por el simple hecho de mencionarse como honorarios.

Actualmente los juzgados de trabajo, al hacerse reclamaciones en este sentido, siempre declaran con lugar la demanda por medio de la cual se persigue el pago de prestaciones de tipo laboral. Lamentablemente las salas de trabajo, en reiterados fallos desestiman las prestaciones de los actores, al considerar que las mismas deben ventilarse en una instancia civil.

En Guatemala, existe una discrepancia evidente entre los fallos de los juzgados de trabajo y las salas civiles en lo que respecta a reclamaciones laborales y el pago de prestaciones de tipo laboral. Mientras que los juzgados de trabajo suelen declarar con lugar las demandas laborales, las salas civiles tienden a desestimar estas prestaciones, argumentando que deben ventilarse en una instancia civil. Este informe analizará esta discrepancia, sus causas y consecuencias, así como las posibles soluciones para abordar este problema.

En la práctica judicial guatemalteca, se ha observado una tendencia contradictoria entre los fallos emitidos por los juzgados de trabajo y las salas civiles en casos de reclamaciones laborales.

Mientras que los juzgados de trabajo suelen reconocer y declarar con lugar las demandas laborales, las salas civiles tienden a desestimar estas prestaciones, argumentando que deben ser ventiladas en una instancia civil, lo que genera confusión y frustración entre los trabajadores que buscan obtener el pago de prestaciones laborales adeudadas.

También en la jurisprudencia guatemalteca existe cierta interpretación divergente de la ley laboral entre los jueces de trabajo y los jueces civiles, lo que genera inconsistencias en la aplicación de la normativa laboral y civil en casos de reclamaciones laborales.

La complejidad del proceso judicial y la falta de claridad en los procedimientos legales pueden dificultar la adecuada aplicación de la ley laboral en casos de reclamaciones laborales, lo que lleva a interpretaciones divergentes por parte de los jueces.



La falta de especialización de los jueces civiles en materia laboral puede influir en la desestimación de las prestaciones laborales en favor de remitirlas a una instancia civil, donde se considera que pueden ser mejor ventiladas.

La discrepancia entre los fallos de los juzgados de trabajo y las salas civiles en casos de reclamaciones laborales tiene varias consecuencias negativas, entre las que se destacan:

La falta de coherencia y consistencia en los fallos judiciales genera inseguridad jurídica para los trabajadores, quienes pueden ver comprometidos sus derechos laborales y prestaciones debido a interpretaciones contradictorias de la ley.

La discrepancia entre los fallos judiciales puede dar lugar a procesos judiciales prolongados y costosos, lo que afecta la pronta resolución de las reclamaciones laborales y la obtención de justicia para los trabajadores afectados.

La falta de coherencia en los fallos judiciales puede minar la confianza de la ciudadanía en el sistema judicial, socavando la credibilidad y legitimidad de las instituciones judiciales en Guatemala.

Para abordar la discrepancia entre los fallos de los juzgados de trabajo y las salas civiles en casos de reclamaciones laborales, se proponen las siguientes soluciones:



Es fundamental brindar capacitación especializada a jueces y magistrados en materia laboral para garantizar una interpretación coherente y consistente de la ley laboral en todos los niveles judiciales.

Se debe considerar la creación de tribunales laborales especializados que se encarguen exclusivamente de resolver casos de reclamaciones laborales, lo que podría contribuir a una mayor especialización y coherencia en los fallos judiciales en esta materia.

Se debe revisar y reformar la legislación laboral y civil para eliminar ambigüedades y discrepancias que puedan dar lugar a interpretaciones divergentes por parte de los jueces en casos de reclamaciones laborales.

Se debe promover el diálogo y la cooperación entre los jueces de trabajo y los jueces civiles para establecer criterios comunes y mejorar la coordinación en la resolución de casos de reclamaciones laborales.

La discrepancia entre los fallos de los juzgados de trabajo y las salas civiles en casos de reclamaciones laborales en Guatemala es un problema que afecta la seguridad jurídica, la pronta resolución de los conflictos laborales y la confianza en el sistema judicial.

Para abordar este problema, es necesario fortalecer la capacitación judicial, considerar la creación de tribunales laborales especializados, reformar la legislación pertinente y fomentar el diálogo y la cooperación entre los jueces de trabajo y los jueces civiles.



La normativa ordinaria, descansa sobre un supuesto general que entre los actores de esa relación de trabajo existen diferentes ostensibles de carácter económico que obligan al Estado a actuar en forma tutelar, protegiendo al más débil de esa relación mediante la emisión de una normativa que limita la autonomía de la voluntad de las partes.



(1)

(2)



CAPÍTULO III

3. Inspección general de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es responsable de formular políticas laborales, hacer cumplir el régimen legal de la previsión social, promover el empleo y la capacitación laboral, así como armonizar las relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece el Artículo 276, la siguiente dependencia: en el inciso b) la Inspección General de Trabajo.

Para efectos de la presente investigación, se enmarca el estudio sobre la Inspección General de Trabajo, que según el Artículo 278 del Código de Trabajo, es una dependencia que, por medio de su cuerpo de inspectores, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.



Se entiende que es una entidad encargada de asegurar el cumplimiento de leyes, convenios colectivos y regulaciones laborales. A través de su cuerpo de inspectores, garantiza el respeto a las condiciones laborales y de previsión social, tanto actuales como futuras, por parte de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales.

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, por el Decreto 330 del 8 de abril de 1947. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman.

Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el convenio sobre la Inspección General de Trabajo número 81 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

Esta información es importante porque proporciona un contexto histórico y legal sobre la creación y estructura de la Inspección General de Trabajo en Guatemala.

Establece la base legal y regulatoria de esta entidad, así como su propósito fundamental de servir tanto a los trabajadores como a los empleadores al garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y las condiciones de trabajo adecuadas.



4.1. Definición

Para el autor Guillermo Cabanellas, define a la Inspección General de Trabajo, diciendo: “es el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social.”¹⁹

Su objetivo es mejorar las condiciones laborales, asegurando prestaciones seguras, higiénicas y estables que respeten los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, además de promover el equilibrio social y la producción en interés público.

Se puede decir que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, Párrafo 1º del artículo 278 del Código de trabajo.

A través de sus inspectores y trabajadores sociales, tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, convenios colectivos y regulaciones relacionadas con las condiciones de trabajo y la seguridad social, tanto actuales como futuras.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 230.



Por lo que se puede establecer con los elementos de las anteriores definiciones que la Inspección General de Trabajo es una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral.

“Su función principal es supervisar y verificar el cumplimiento de las condiciones laborales y de seguridad social, así como garantizar el respeto de los derechos derivados de la relación laboral.”²⁰

Conforme al Convenio número 81 sobre la inspección General de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera: Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

La misión principal de esta institución es garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan las condiciones laborales y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

El fortalecimiento dentro del marco legal y regulatorio en materia de inspección laboral, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores al promover

²⁰ Gonzalez Charry, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pàg. 59.



un ambiente laboral más seguro, justo y cumplidor de la ley.

El fortalecimiento de la inspección laboral dentro del marco legal y regulatorio supone una medida crucial para promover un ambiente laboral más seguro, justo y que cumpla con la ley. Esta iniciativa beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores al garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad social, lo que se traduce en una protección más sólida de los derechos laborales y una mayor equidad en las relaciones laborales.

En primer lugar, el fortalecimiento de la inspección laboral implica una mayor capacidad de supervisión y control por parte de las autoridades competentes. Esto se traduce en una mejor detección y corrección de posibles infracciones laborales, como el incumplimiento de normas de seguridad en el trabajo, el pago de salarios justos o la adecuada aplicación de horarios laborales, entre otros aspectos.

Como resultado, se reduce la posibilidad de abusos por parte de los empleadores y se promueve un trato más justo y respetuoso hacia los trabajadores.

Además, un marco legal y regulatorio sólido en materia de inspección laboral establece claros mecanismos de aplicación de sanciones para aquellos empleadores que no cumplan con las normativas laborales. Esto crea un ambiente de cumplimiento más

riguroso, donde las empresas tienen un incentivo claro para respetar los derechos de sus empleados y cumplir con las obligaciones establecidas por la ley. Al mismo tiempo, estas sanciones actúan como un elemento disuasorio para otros empleadores que podrían estar considerando acciones similares.

Por otro lado, el fortalecimiento de la inspección laboral también puede incluir medidas para mejorar la capacitación y profesionalización del personal encargado de realizar las inspecciones. Esto garantiza una mayor eficiencia y calidad en los procesos de supervisión, así como una mejor interpretación y aplicación de las normativas laborales. Como resultado, se fortalece la confianza en el sistema de inspección laboral y se fomenta una cultura de cumplimiento de la ley tanto entre los empleadores como entre los trabajadores.

Entonces puede decir que el fortalecimiento de la inspección laboral dentro del marco legal y regulatorio es fundamental para promover un ambiente laboral más seguro, justo y cumplidor de la ley.

Al garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad social, se protegen los derechos de los trabajadores y se fomenta un clima laboral más equitativo y respetuoso. Esto, a su vez, contribuye al bienestar general de la sociedad al impulsar la productividad y la estabilidad en el mercado laboral.



Este se centra en lo que establece el párrafo primero del Artículo 278 del Código de trabajo, es decir: "...velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro..."

Siendo responsable de la supervisión y el cumplimiento de las normativas laborales para asegurar un ambiente laboral justo y equitativo para todos los involucrados en la relación laboral.

Por lo anterior, el Estado por medio de las autoridades correspondientes, debe ejercitar la acción de simulación en materia laboral, con el fin de mantener la legalidad; cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias tengan conocimiento de contratos de trabajo simulados, porque al aparentar los patronos que los contratos con sus trabajadores no son contratos de trabajo, están incurriendo en simulación ilícita porque hay violación a la Constitución Política de la República de Guatemala en los preceptos tutelares de los trabajadores y a las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales constituyen derecho público guatemalteco.

En este caso la Inspección General de Trabajo cuando realice el monitoreo respectivo en el ejercicio de una acción de inspectoría honesta, eficiente y responsable como medida para evitar la simulación laboral. Sí, la realización de un monitoreo efectivo por parte de la Inspección General de Trabajo es crucial para prevenir la simulación laboral y garantizar un cumplimiento adecuado de las leyes laborales.



La simulación laboral “es una práctica que implica presentar una relación laboral de manera ficticia para eludir obligaciones legales y responsabilidades hacia los trabajadores, como el pago de salarios, beneficios y contribuciones a la seguridad social.”²¹

El monitoreo honesto, eficiente y responsable por parte de la Inspección General de Trabajo permite detectar y abordar situaciones de simulación laboral, protegiendo así los derechos de los trabajadores y promoviendo la equidad en el ámbito laboral. Además, contribuye a mantener la integridad del sistema laboral y a garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones legales y éticas.

En consecuencia, la acción de la Inspección General de Trabajo en este sentido es una necesidad para asegurar un entorno laboral justo y equitativo para todos los trabajadores

La Inspección General de Trabajo siendo una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral; por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, velando por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, siendo obligados a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los

²¹ Fernández, Leodegario Marcos. *Derecho individual del trabajo*. Pàg. 122.



inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores; realizando la inspección eficiente y responsable visitando los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta.

Siendo una institución creada con el propósito de asegurar el cumplimiento de las garantías laborales tanto para patronos como para trabajadores.

A través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, se encarga de supervisar que tanto los empleadores como los trabajadores y las organizaciones sindicales cumplan con las leyes, convenios colectivos y reglamentos que rigen las condiciones de trabajo y la seguridad social, tanto actuales como futuros.

Su responsabilidad principal radica en garantizar el cumplimiento estricto de las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social, así como en asegurar que se promueva y agilice la tramitación de los procedimientos relacionados con faltas laborales denunciadas por inspectores de trabajo y trabajadores sociales.

Además, la Inspección tiene la obligación de procurar la aplicación de sanciones adecuadas a aquellos que infrinjan las normativas laborales. Para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y responsable, la Inspección realiza inspecciones en los lugares de trabajo, sin importar su naturaleza, en diferentes momentos del día e incluso



durante la noche si es necesario, asegurando una cobertura exhaustiva y una vigilancia constante del cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social.

Entonces se puede decir que el trabajo de la Inspección General de Trabajo juega un papel crucial en garantizar la protección y el respeto de los derechos laborales, promoviendo un ambiente laboral justo y seguro para todos los involucrados.

CAPÍTULO IV

4. Establecer las causas por las cuales debe ser utilizada la Inspección General de Trabajo en el monitoreo en el ejercicio de una inspectoría honesta, eficiente y responsable como medida para combatir la simulación laboral

Para darle inicio a este capítulo, se puede explicar lo relacionado a la simulación laboral y los derechos de los trabajadores al privarlos de beneficios y protecciones legales que les corresponden. La Inspección General de Trabajo, al realizar un monitoreo riguroso, puede identificar estas prácticas y garantizar que los trabajadores reciban las condiciones laborales adecuadas.

La simulación laboral crea desigualdades injustas entre empleadores que cumplen con sus obligaciones laborales y aquellos que intentan eludirlas. El monitoreo de la Inspección General de Trabajo ayuda a nivelar el campo de juego al garantizar que todas las empresas operen bajo las mismas normas laborales.

También puede mencionarse que la simulación laboral a menudo está asociada con prácticas de evasión fiscal, donde los empleadores intentan evitar el pago de impuestos y contribuciones a la seguridad social.

El monitoreo de la Inspección General de Trabajo puede detectar estas prácticas fraudulentas y ayudar a proteger la integridad del sistema fiscal. Dicha simulación laboral



puede conferir una ventaja competitiva injusta a las empresas que la practican, al permitirles reducir costos laborales ilegalmente.

Al combatir la simulación laboral, la Inspección General de Trabajo contribuye a promover una competencia justa en el mercado laboral.

La importancia del uso de la Inspección General de Trabajo en el monitoreo para combatir la simulación laboral es crucial para proteger los derechos de los trabajadores, promover la equidad laboral, prevenir el fraude fiscal y fomentar una competencia justa en el mercado laboral.

4.1. Simulación

La simulación laboral “se refiere a una práctica en la que se presenta de manera ficticia una relación laboral que no corresponde con la realidad, con el propósito de eludir obligaciones legales y responsabilidades hacia los trabajadores.”²²

En otras palabras, se trata de una situación en la que un empleador aparenta tener a un trabajador contratado cuando en realidad no lo tiene, o cuando la relación laboral es diferente de lo que se declara oficialmente. La simulación laboral puede implicar la negación de derechos y beneficios laborales a los trabajadores, como salarios justos, prestaciones sociales y protección contra despidos injustificados.

²² De la Cueva. Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 34.



En la simulación laboral, se presenta de manera ficticia una relación laboral que no corresponde con la realidad. Esto puede implicar la creación de contratos de trabajo falsos, registros de nómina fraudulentos o cualquier otra documentación engañosa.

La simulación laboral se lleva a cabo con el propósito de eludir obligaciones legales y responsabilidades hacia los trabajadores. Esto puede incluir la evasión de impuestos y contribuciones a la seguridad social, así como la negación de derechos laborales fundamentales.

“Aunque se presenta una apariencia de relación laboral, en realidad no existe una relación de trabajo genuina entre el empleador y el trabajador.”²³ Esto significa que el trabajador puede carecer de protecciones legales y beneficios laborales que normalmente estarían asociados con un empleo legítimo.

La simulación laboral suele beneficiar únicamente al empleador, ya que le permite reducir costos laborales, evadir impuestos y eludir responsabilidades legales y fiscales, mientras que los trabajadores se ven privados de sus derechos y beneficios laborales.

En muchos casos, la simulación laboral se lleva a cabo de manera clandestina o encubierta, con el objetivo de evitar la detección por parte de las autoridades laborales y fiscales. La simulación laboral se caracteriza por la falsificación de relaciones laborales, la elusión de obligaciones laborales, la ausencia de una relación laboral real, el beneficio unilateral para el empleador y la opacidad en su ejecución.

²³ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pàg. 99.



El análisis jurídico de la simulación de contratos implica evaluar la situación desde la perspectiva legal para determinar si existe una simulación efectiva y cuáles son las implicaciones legales de dicha simulación. Aquí hay algunos aspectos clave que suelen considerarse en este análisis:

Los elementos esenciales en la formación de cualquier contrato es la voluntad real de las partes involucradas. Si se determina que una de las partes ha actuado sin la intención genuina de crear una relación contractual, se podría considerar que el contrato es simulado.

Los contratos deben tener un propósito o fin lícito y no pueden ser contrarios a la ley, al orden público o a las buenas costumbres. Si se descubre que un contrato se ha celebrado con el propósito de evadir obligaciones legales o de cometer fraude, podría ser considerado nulo por falta de causa o fin lícito.

La simulación puede ser absoluta, cuando las partes acuerdan deliberadamente ocultar la verdadera naturaleza del contrato, o relativa, cuando las partes celebran un contrato que oculta parcialmente su verdadero propósito. La consecuencia jurídica puede variar según el tipo de simulación.

En caso de que se determine la existencia de simulación de contratos, los efectos jurídicos pueden incluir la nulidad del contrato simulado, la posibilidad de demandar por daños y perjuicios, así como sanciones adicionales según lo establecido por la ley.

“La carga de la prueba recae en la parte que alega la simulación del contrato.”²⁴ Esta parte debe presentar evidencia suficiente para demostrar que el contrato no refleja la voluntad real de las partes o que se ha celebrado con un propósito fraudulento.

Dentro del análisis jurídico de la simulación de contratos implica evaluar la existencia de la voluntad real de las partes, la licitud del contrato, el tipo de simulación y sus efectos jurídicos, así como la carga de la prueba en caso de disputa. Esto se hace con el fin de determinar la validez y las consecuencias legales del contrato en cuestión.

Las consecuencias de realizar la simulación de contratos pueden variar dependiendo del contexto específico y las leyes aplicables en cada jurisdicción, pero algunas de las consecuencias comunes pueden incluir:

Debe determinar que un contrato ha sido simulado, es decir, que no refleja la verdadera intención de las partes o que se ha celebrado con el propósito de engañar o eludir obligaciones legales, el contrato podría ser considerado nulo y sin efecto legal.

La parte que ha sufrido daños como resultado de la simulación de un contrato puede tener derecho a exigir responsabilidad a la parte que ha simulado el contrato. Esto puede incluir la obligación de compensar por los daños y perjuicios sufridos. En algunos casos, las leyes pueden establecer sanciones específicas para aquellos que participan en la simulación de contratos, como multas, penalizaciones adicionales o incluso sanciones penales en casos de fraude o conducta delictiva.

²⁴ Castellanos Davila, Randolph Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.**

Dentro de un contrato simulado no cumple con las obligaciones legales o que no refleja la verdadera intención de las partes, la parte perjudicada puede tener derecho a reclamar el incumplimiento del contrato y exigir el cumplimiento de las obligaciones previstas en el contrato.

La participación en la simulación de contratos puede dañar la reputación de las partes involucradas, ya sea en el ámbito empresarial, profesional o personal, lo que puede tener consecuencias negativas a largo plazo en sus relaciones comerciales y sociales.

Las consecuencias de la simulación de contratos pueden ser significativas y pueden incluir la nulidad del contrato, la exigibilidad de responsabilidad, sanciones legales, reclamaciones por incumplimiento y daño a la reputación, entre otras. Por lo tanto, es importante actuar con transparencia y honestidad en la celebración de contratos para evitar posibles repercusiones legales y financieras.

Dentro de la doctrina y la legislación laboral guatemalteca lo que busca es mejorar y fortalecer las leyes y regulaciones laborales para cerrar lagunas legales que permitan la simulación de contratos. Incluyendo o implementando de medidas más estrictas para garantizar la transparencia y la honestidad en la celebración de contratos laborales.

Incrementar la supervisión y control por parte de las autoridades laborales para detectar y prevenir la simulación de contratos. Realizando de inspecciones laborales regulares y la implementación de sistemas de denuncia para que los trabajadores puedan reportar prácticas fraudulentas. Brindando capacitación y sensibilización a los empleadores y



trabajadores sobre los riesgos y consecuencias de la simulación de contratos. Esto puede ayudar a crear una cultura de cumplimiento y ética laboral en la que se desaliente la participación en prácticas fraudulentas.

Utilizar herramientas tecnológicas, como sistemas de registro y seguimiento de contratos electrónicos, para facilitar la verificación y autenticación de los contratos laborales. Esto puede ayudar a reducir la incidencia de la falsificación y la manipulación de documentos.

Fomentar la colaboración entre las autoridades laborales, los sindicatos, las organizaciones empresariales y otras partes interesadas para combatir la simulación de contratos de manera coordinada y efectiva. Esto puede incluir la creación de alianzas y redes para compartir información y buenas prácticas.

Se debe combatir la simulación de contratos requiere un enfoque integral que combine medidas legales, de supervisión, educativas y tecnológicas. Al implementar soluciones alternativas como las mencionadas anteriormente, es posible reducir la incidencia de prácticas fraudulentas y proteger los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con el Artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco, indica que el contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona mediante el que una persona determinada trabajador, queda obligado a por estar a otro llamado patrono sus servicios, bajo la dependencia continuada a cambio de una retribución de cualquier clase forma. Esta definición destaca la relación fundamental entre el trabajador y el



empleador, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes en el marco de la relación laboral.

“Las instituciones del Estado elaboran contratos de trabajo por prestaciones de servicios ya sea técnicas o profesionales en los cuales se establece que serán por determinada fecha renovado cada periodo de tiempo, no indica que tenga que cumplir con un horario por consiguiente se entiende que se cumple con la prestación del servicio sin importar las horas que conlleve, se entenderá por bien realizado el servicio.”²⁵

De acuerdo a las investigaciones realizadas por el Ministerio Público y la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala, iniciada en febrero de 2020, se determinó la existencia de múltiples plazas fantasmas o simulación de contratos que beneficiaban de manera directa a diputados que laboran dentro del Congreso de la República de Guatemala.

El presente informe tiene como objetivo presentar los hallazgos y conclusiones de las investigaciones realizadas por el Ministerio Público y la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) respecto a la existencia de plazas fantasmas y simulación de contratos que beneficiaban directamente a diputados que laboraban dentro del Congreso de la República de Guatemala. Estas investigaciones se llevaron a cabo a partir de febrero de 2020, con el propósito de esclarecer posibles actos de corrupción y malversación de fondos públicos en dicha institución.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana*. Pág. 54.



Por ejemplo, en el Congreso de la República de Guatemala, siendo un órgano legislativo del país y desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones y la elaboración de leyes. Sin embargo, en los últimos años, ha sido objeto de críticas y denuncias relacionadas con la corrupción y la mala gestión de los recursos públicos.

En este contexto, surgieron sospechas sobre la existencia de plazas fantasmas y la simulación de contratos dentro del congreso, lo que motivó la realización de investigaciones exhaustivas por parte del Ministerio Público y la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala (CICIG).

Durante el curso de las investigaciones, se recopilaron pruebas y testimonios que confirmaron la existencia de múltiples casos de plazas fantasmas y simulación de contratos en el Congreso de la República de Guatemala. Estas prácticas fraudulentas involucraban a diputados y funcionarios de alto rango, quienes se beneficiaban directamente de la asignación y desembolso de salarios de empleados inexistentes o que no cumplían con sus funciones de manera efectiva.

Se identificaron diversas modalidades de simulación de contratos, que incluían la contratación de personas cercanas a los diputados sin que estas realizaran actividades laborales reales, la manipulación de planillas de pago para incluir nombres de personas que nunca habían trabajado en el congreso, y la falsificación de documentos para justificar el pago de salarios a empleados ficticios. Asimismo, se constató que los fondos destinados al pago de salarios de estas plazas fantasmas provenían del erario público,



lo que representaba un grave desvío de recursos y un perjuicio económico para el Estado guatemalteco.

Las investigaciones llevadas a cabo por el Ministerio Público y la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) confirmaron la existencia de una red de corrupción y malversación de fondos en el congreso de la República de Guatemala, en la cual diputados y funcionarios públicos se beneficiaban ilegalmente a través de la simulación de contratos y la creación de plazas fantasmas.

Estas prácticas fraudulentas representan una violación flagrante de la ley y socavan la confianza de la ciudadanía en las instituciones democráticas del país. Además, evidencian la urgente necesidad de implementar medidas efectivas para prevenir y sancionar la corrupción en el ámbito legislativo y garantizar una gestión transparente y responsable de los recursos públicos.

Con base en los hallazgos y conclusiones de las investigaciones, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Realizar una auditoría integral de la nómina y los procesos de contratación del Congreso de la República de Guatemala para identificar y depurar las plazas fantasmas y los casos de simulación de contratos.
- Fortalecer los mecanismos de control y supervisión interna en el Congreso para prevenir la corrupción y garantizar la transparencia en la gestión de los recursos públicos.



-Impulsar reformas legislativas que establezcan sanciones más severas para los actos de corrupción y malversación de fondos en el ámbito legislativo, así como la creación de una fiscalía especializada en delitos de corrupción en el Congreso.

-Promover la participación ciudadana y la rendición de cuentas en el Congreso de la República de Guatemala mediante la implementación de mecanismos de acceso a la información y la creación de espacios de diálogo y consulta con la sociedad civil.

Porque por la existencia de plazas fantasmas y la simulación de contratos en el Congreso de la República de Guatemala, todo esto en su conjunto constituyen un país sin democracia, y que no exista un Estado de derecho, como tal.

Estas prácticas fraudulentas deben ser investigadas con rigor y sancionadas con todo el peso de la ley para garantizar la integridad y la transparencia en la gestión de los asuntos públicos.

Dentro del Ministerio de Trabajo, por medio de los diferentes órganos que lo conforman, como la Inspección General de Trabajo, informe y concientice a la sociedad guatemalteca acerca de las leyes de protección de los trabajadores, para frenar, la constante contratación simulada de trabajadores por las empresas privadas, y así minimizar la violación de los derechos laborales.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de



trabajo justas y equitativas en el país. Sin embargo, se ha observado una tendencia preocupante hacia la contratación simulada de trabajadores por parte de empresas privadas, lo que constituye una violación grave de los derechos laborales y una forma de evasión de responsabilidades legales y fiscales.

En este contexto, es imperativo que el Ministerio de Trabajo implemente medidas efectivas para informar y concientizar a la sociedad guatemalteca sobre las leyes de protección de los trabajadores y frenar esta práctica abusiva.

La contratación simulada de trabajadores, también conocida como empleo ficticio o plazas fantasmas, es una práctica común en Guatemala, especialmente en el sector privado. Consiste en la contratación de trabajadores en papel, sin que estos desempeñen realmente funciones laborales, con el fin de evadir obligaciones legales y fiscales, tales como el pago de salarios, prestaciones sociales, impuestos y contribuciones a la seguridad social.

Esta práctica conlleva una serie de consecuencias negativas para los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto, incluyendo la vulneración de los derechos laborales, la pérdida de ingresos para el Estado y el debilitamiento del Estado de derecho.

El objetivo principal de este informe es proponer estrategias y acciones concretas para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala informe y concientice a la sociedad sobre las leyes de protección de los trabajadores y frene la contratación

simulada de trabajadores en el país. Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las principales causas y consecuencias de la contratación simulada de trabajadores en Guatemala.
- Analizar el marco legal existente relacionado con la protección de los derechos laborales y la prevención de la contratación simulada de trabajadores.
- Proponer medidas y acciones concretas para informar y concientizar a la sociedad guatemalteca sobre las leyes laborales y frenar la contratación simulada de trabajadores.

Para lograr los objetivos planteados, se proponen las siguientes estrategias y acciones:

Es trabajo por parte del Ministerio de Trabajo debe diseñar e implementar campañas de sensibilización y educación dirigidas a la sociedad guatemalteca en general, así como a empleadores y trabajadores específicamente, sobre los derechos laborales y las consecuencias de la contratación simulada de trabajadores. Estas campañas pueden incluir materiales educativos, charlas informativas, talleres de capacitación y difusión en medios de comunicación.

Así mismo la Inspección General de Trabajo debe fortalecer sus actividades de vigilancia y supervisión para detectar y sancionar los casos de contratación simulada de trabajadores. Se deben asignar recursos adicionales para aumentar el número de inspectores laborales y mejorar su capacidad de investigación y seguimiento.



También el Ministerio de Trabajo debe brindar asistencia legal y orientación gratuita a trabajadores que hayan sido víctimas de contratación simulada, así como a empresas que deseen cumplir con la ley y evitar prácticas abusivas. Se pueden establecer líneas telefónicas de consulta y oficinas de atención al público para facilitar el acceso a estos servicios.

El Ministerio de Trabajo debe promover y reconocer públicamente a aquellas empresas que adopten buenas prácticas laborales y se comprometan a respetar los derechos de sus trabajadores. Esto puede incluir la creación de sellos o certificaciones de responsabilidad social empresarial en materia laboral.

Dicho Ministerio de Trabajo debe coordinar sus acciones con otras instituciones gubernamentales, como el Ministerio Público, la Superintendencia de Administración Tributaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para combatir de manera integral la contratación simulada de trabajadores y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

La contratación simulada de trabajadores es una práctica abusiva que vulnera los derechos laborales y socava el estado de derecho en Guatemala.

Para frenar esta práctica, es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social informe y concientice a la sociedad sobre las leyes de protección de los trabajadores, fortalezca la vigilancia y supervisión laboral, brinde asistencia legal y orientación, promueva buenas prácticas laborales y coordine acciones con otras instituciones gubernamentales. Solo mediante un enfoque integral y coordinado se podrá garantizar el



respeto de los derechos laborales y promover condiciones de trabajo justas y equitativas en el país.

El problema consiste en que al contratar a una persona para que labore bajo el rubro de servicios profesionales, éstas no tienen derecho a ninguna prestación, ni derecho a la seguridad social, ocasionándose con ello que el trabajador al terminar el contrato, y en este el patrono no le paga ninguna de la prestación a las que tiene derecho de acuerdo al Código de Trabajo y Convenios ratificados por Guatemala, en detrimento de él y de la familia que depende del mismo. De acuerdo al Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala.

La Inspección General de Trabajo siendo una institución y dependencia del ministerio de trabajo y previsión social encargada de velar poseer patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo.

Por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos, trabajadores, y organizaciones sindicales. cumplan y respeten las leyes. convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Dicha labor de los inspectores es trascendental porque desempeña un papel crucial en Guatemala para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, los convenios colectivos y los reglamentos que regulan las condiciones de trabajo y la previsión social.



Este informe analizará en detalle el papel y las responsabilidades de la Inspección General de Trabajo en este contexto, así como su importancia para promover condiciones laborales justas y equitativas en el país.

La tarea principal de los inspectores dentro de la Inspección General de Trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, los convenios colectivos y los reglamentos que regulan las condiciones de trabajo y la previsión social en Guatemala.

Para lograr esto, los inspectores llevan a cabo una serie de funciones, por ejemplo las siguientes:

-Fiscalización y Supervisión: Los inspectores realizan inspecciones periódicas en empresas y lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las normativas laborales. Durante estas inspecciones, revisan aspectos como el pago de salarios mínimos, las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y el cumplimiento de los convenios colectivos.

-Investigación de Denuncias: Los inspectores investigan denuncias recibidas sobre presuntas violaciones de las leyes laborales o los convenios colectivos. Estas denuncias pueden provenir de trabajadores, empleadores u otras partes interesadas, y los inspectores están encargados de investigarlas de manera imparcial y objetiva.

-Asesoramiento y Orientación: Los inspectores brindan asesoramiento y orientación a empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales sobre sus derechos y



obligaciones en materia laboral. También pueden proporcionar información sobre la interpretación y aplicación de las leyes laborales y los convenios colectivos.

-Promoción del Cumplimiento Voluntario: Además de realizar inspecciones y resolver denuncias, los inspectores trabajan para promover el cumplimiento voluntario de las leyes laborales y los convenios colectivos. Esto puede implicar la realización de campañas de sensibilización, la difusión de información sobre las normativas laborales y el fomento de buenas prácticas laborales entre los empleadores.

La tarea principal de los inspectores dentro de la Inspección General de Trabajo es velar por el cumplimiento de las normativas laborales en Guatemala, garantizando así condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores. Su labor es fundamental para proteger los derechos laborales y promover un ambiente laboral seguro y digno en el país.

Desarrollando las funciones de fiscalización, asesoramiento, conciliación y mediación y con ello busca el cumplimiento de los deberes y obligaciones mínimas que la ley señala y que se han pactado en toda relación laboral, así como el estricto acatamiento de las normas emitidas en beneficio de un ambiente laboral más equitativo; realizando la inspección eficiente y responsable visitando los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza.





CONCLUSION DISCURSIVA

El problema radica en la contratación de trabajadores bajo el rubro de servicios profesionales, lo que les excluye de recibir prestaciones laborales y derechos a la seguridad social. Esto deja al trabajador vulnerable al finalizar el contrato, ya que el empleador no está obligado a otorgar las prestaciones correspondientes según el Código de Trabajo y los Convenios ratificados por Guatemala. Esto va en contra de los derechos laborales establecidos en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 18 del Código de Trabajo, lo que afecta tanto al trabajador como a su familia.

La Inspección General de Trabajo, como entidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene la responsabilidad de garantizar que tanto patronos, trabajadores como organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos vigentes o futuros que regulen las condiciones de trabajo y la previsión social. Esto se logra mediante la labor de sus inspectores y trabajadores sociales, quienes se encargan de fiscalizar y promover el cumplimiento de estas normativas para asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los involucrados.

Dicha institución desempeña funciones clave que incluyen fiscalización, asesoramiento, conciliación y mediación, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes y obligaciones laborales mínimas establecidas por la ley y los convenios colectivos.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. España. Ed. Lucecita. 2000.
- ALLACOTI. **La interpretación de la legislación laboral guatemalteca**.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRI, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. 2t., 1 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Lecciones de derecho laboral**. España: Ed. Australiana. 2000.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Lecciones de derecho laboral**. Editorial BS, La Habana, Cuba, 1973.
- CARPISO MCGREGOR, Jorge. **Derecho laboral**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A., 1988.
- DÁVALOS, JOSÉ. **Derecho del trabajo I**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1971.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Revista Alero, USAC. Mensual, No. 8 (agosto 1981).
- KROTOSHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma. 1976.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. **Derecho Individual del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 1996.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Madrid, España: (s.e.), 1957.
- MÉNDEZ SALAZAR, Luis. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.



SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Manual de Derecho Laboral.** México: Ed. La luz, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª. ed.; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales; México: Ed. Porrúa.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.