

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD ANTE EL FRAUDE
LABORAL EJERCIDO POR EL PATRONO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
INDUSTRIAL**

LESVIN ARON JOLÓN AQUINO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD ANTE EL FRAUDE
LABORAL EJERCIDO POR EL PATRONO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
INDUSTRIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LESVIN ARON JOLÓN AQUINO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

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: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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, 23 de octubre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, **EDWIN ROBERTO MÉNDEZ AGUILAR**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LESVIN ARON JOLÓN AQUINO**, con carné 201514828 intitulado: **VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD ANTE EL FRAUDE LABORAL EJERCIDO POR EL PATRONO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



AFCV

Fecha de recepción 04 / 04 / 2024. (f)

Edwin Roberto Méndez Aguilar
 Abogado y Notario

Asesor(a)
(Firma y sello)



LIC. EDWIN ROBERTO MÉNDEZ AGUILAR
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 14 de abril del año 2024

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



Doctor Herrera Recinos:

Le informo que procedí a la asesoría de la tesis del estudiante Lesvin Aron Jolón Aquino de fecha veintitrés de octubre del año dos mil veintitrés, que se intitula: **VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD ANTE EL FRAUDE LABORAL EJERCIDO POR EL PATRONO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL**, a partir de lo cual considero que el informe final es un adecuado trabajo científico lo cual fundamento a partir de los siguientes aspectos:

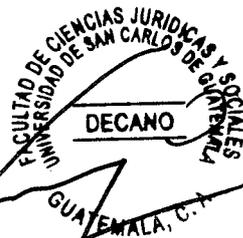
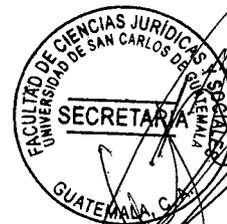
- a) La investigación se realizó tomando en cuenta los criterios fundamentales del método científico, así como del derecho de trabajo, por lo que el marco conceptual y metodológico que emplea el estudiante Jolón Aquino tiene fundamento en el contenido de las normas del derecho de trabajo.
- b) El sustentante llevó a cabo una adecuada aplicación de los procedimientos o métodos lógicos, comenzando con el analítico, el cual dio a conocer los principios que resguardan y protegen a los trabajadores frente a los actos realizados por el patrono; además, aplicó el procedimiento sintético, para establecer las características y la relación de los sujetos laborales con el derecho de trabajo y las obligaciones que surgen a través del contrato individual de trabajo, así como los mecanismos para hacer cumplir dichas obligaciones.
- c) La redacción utilizada por el ponente para elaborar el informe final de tesis evidencia el conocimiento de lenguaje jurídico propio del derecho laboral, de los contenidos teóricos sobre los contratos de trabajo, las obligaciones que surgen por la celebración de los mismos, y los principios que protegen los derechos de los trabajadores si se tratan de violentar los derechos por los cuales están revestidos por disposición de ley.



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintinueve de julio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LESVIN ARON JOLÓN AQUINO, titulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD ANTE EL FRAUDE LABORAL EJERCIDO POR EL PATRONO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV



DEDICATORIA

A DIOS Y JESÚS:

Agradezco grandemente al creador por escuchar mis oraciones, y brindarme la paciencia, el conocimiento y la sabiduría para poder superar los obstáculos que encontré en mi formación académica, asimismo de proveerme de fuerza espiritual para poder lograr este triunfo y a no rendirme.

A MI PADRE:

José Alfredo Jolón Ramírez por su apoyo, esfuerzos y sacrificios, hechos para verme cumplir mi meta profesional, agradezco estar a mi lado en todo momento.

A MI MADRE:

Brenda Yaneth Aquino, porque siempre luchó por sacarme adelante, y nunca se rindió a pesar de las adversidades de la vida, esta meta profesional es también logro de ella.

A MIS HERMANOS:

José Daniel, Andrés Isaac, William David, Sheila Banesa, y Mónica José Jolón Aquino, por motivarme a ser un ejemplo profesional hacia ellos, y que el logro de este triunfo sea motivo para que alcancen sus sueños y objetivos.



A MIS PADRINOS:

Doctora Dora Concepción Guzmán Guzmán,
Licenciado Kevin Leonel Gutiérrez Castillo, y
Licenciado Andrés Alfonso Morataya Morales,
gracias por compartir su valioso conocimiento profesional, motivarme a estudiar, y hacerme creer que con esfuerzo todo se puede lograr.

A USTED:

Licenciado Edwin Roberto Méndez Aguilar, que tan finamente me acompaña el día de hoy, gracias por su presencia.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios, mi guía del saber y regalarme momentos inolvidables.

A:

El pueblo de Guatemala, gracias por sus aportes e impuestos, los cuales hacen posible cumplir esta meta, espero ser de gran utilidad y poder restituir su aporte a través del ejercicio profesional de la manera más ética posible.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala por la formación profesional.



PRESENTACIÓN

La vulneración del principio de irrenunciabilidad ante el fraude laboral ejercido por el patrono a los trabajadores del sector industrial, es un problema que enfrentan muchos trabajadores guatemaltecos siendo afectados en su dignidad y patrimonio, por este motivo se realizó una investigación de tipo cualitativa, toda vez, que la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, establecen y constituyen garantías de primer orden, frente a los actos fraudulentos.

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral, el contexto diacrónico y sincrónico se desarrolló durante el uno de enero de dos mil quince al treinta y uno de diciembre de dos mil veinte, específicamente en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. El objeto de estudio, fue dar a conocer las motivaciones por las cuales los patronos del sector industrial vulneran el principio de irrenunciabilidad al momento en que finaliza la relación laboral y el mismo, está obligado a pagar las prestaciones de ley. Los patronos y trabajadores, fueron los sujetos que se analizaron en el presente estudio, a efecto de determinar la responsabilidad de los patronos en el delito de fraude laboral y las afectaciones que sufre el trabajador al ser víctima de este acto. El aporte académico de la investigación, se traduce en la recomendación al Congreso de la República de Guatemala, la creación de una iniciativa de ley que introduzca el delito de fraude laboral a la legislación nacional, a efecto de obligar al patrono cumplir con sus obligaciones laborales, y de esta manera evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad laboral a los trabajadores del sector industrial.



HIPÓTESIS

Actualmente se está vulnerando el principio de irrenunciabilidad laboral a los trabajadores del sector industrial, en la suscripción y finalización de los contratos de trabajo entre patronos y trabajadores, en virtud que el patrono al momento de formalizar la relación jurídico laboral con el trabajador, suscribe un contrato de servicios técnicos o profesionales; por lo que al momento de finalizar la relación de trabajo, por la naturaleza de ese contrato, el patrono no cumple con el pago de las prestaciones establecidas en la legislación nacional.

Para resolver dicha problemática es recomendable que el Estado, mediante el Congreso de la República de Guatemala, elabore una iniciativa de ley que tipifique y determine como un delito la acción de fraude laboral, ejercida por el patrono al crear contratos o figuras contractuales que contravienen normas jurídicas, tratados internacionales, y leyes de rango constitucional sobre los derechos de los trabajadores guatemaltecos, estableciendo la aplicación de penas principales y accesorias, a efecto de obligar al patrono a cumplir con sus obligaciones laborales y de esta manera evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad laboral a los trabajadores del sector industrial.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De acuerdo al análisis e interpretación realizados conforme al método de comprobación deductivo, analítico y sintético, fue posible comprobar la hipótesis en virtud que se demostró que los patronos suscriben con sus trabajadores contratos técnicos o profesionales para incumplir con sus obligaciones patronales; el Estado de Guatemala puede evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad ante el fraude laboral, a través de la creación por parte del Congreso de la República de Guatemala de una iniciativa de ley que regule y determine como delito la acción de fraude laboral, ejercida por el patrono al crear figuras contractuales que contravienen normas jurídicas y leyes de rango constitucional sobre los derechos de los trabajadores.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición del derecho de trabajo	4
1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo	8
1.4. Alcance del principio de irrenunciabilidad	13
1.5. Características.....	15

CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral.....	19
2.1. El empleador y sus obligaciones	19
2.2. El trabajador y sus obligaciones	26
2.3. Representantes del patrono.....	30
2.4. Intermediarios de la contratación laboral	31
2.5. Responsabilidad de las agencias de colocación.....	33
2.6. Perspectiva ética y responsabilidad empresarial.....	35

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo	38
3.1. Clasificación de los contratos de trabajo	45



3.2. Terminación de la relación laboral.....	48
3.3. Del incumplimiento de las obligaciones a la terminación de la relación laboral por decisión unilateral de cualquiera de las partes	51
3.4. Mecanismos de protección para los trabajadores afectados en sus derechos irrenunciables	52

CAPÍTULO IV

4. Vulneración al principio de irrenunciabilidad ante el fraude laboral ejercido por el patrono a los trabajadores del sector industrial	55
4.1. Del delito de fraude laboral en el sector industrial	56
4.2. Afectaciones a los trabajadores por fraude laboral.....	61
4.3. Propuesta de tipificación del delito de fraude laboral	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

La vulneración al principio de irrenunciabilidad, que surge del fraude laboral ejercido por los patronos hacia los trabajadores del sector industrial, con la suscripción de contratos laborales de distinta índole a lo que en realidad se practica en la prestación del trabajo, que se evidencia al término de dichos contratos y a través del cual el patrono elude su obligación de pagar las prestaciones que por derecho le corresponden al trabajador, a pesar de que existen derechos y garantías mínimas irrenunciables, genera una disminución en la dignidad del trabajador y un perjuicio en su patrimonio, por eso es indispensable ampliar la esfera de protección de los derechos de los trabajadores.

El objetivo general de la presente investigación es establecer la manera en que surge la vulneración al principio de irrenunciabilidad ante el fraude laboral ejercido por los patronos a los trabajadores del sector industrial, y forma en la cual el Estado protege y previene a través de la legislación guatemalteca, sus instituciones o dependencias, la violación, tergiversación o vulneración de los derechos laborales a efecto de que los mismos no sean defraudados, y por ende estén resguardados al momento de suscribir o finalizar la relación laboral.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos: el primero, trató lo relativo al derecho de trabajo y los principios que lo fundamentan; el segundo, desarrolló lo concerniente a los sujetos de relación laboral, los derechos y obligaciones que surgen para cada uno de ellos; el tercero, se refirió a la contratación laboral, las causas de despido y la responsabilidad de cada una de las partes según la forma en que termine el contrato; y por último en el cuarto, se realizó un análisis crítico y jurídico del llamado fraude de ley en materia laboral y sus consecuencias, para finalmente exponer algunos medios a través de los cuales se puede proteger al trabajador de manera más efectiva.



Los métodos utilizados para llevar a cabo el presente estudio fueron el método analítico sintético y el deductivo, así como, las técnicas de investigación bibliográfica, documental y de observación, que permitieron el análisis e interpretación de las circunstancias que giran en torno a la problemática del fraude laboral, así como, la síntesis correspondiente de la información obtenida y que han permitido llegar a una conclusión.

La recomendación se orienta a plantearle al Congreso de la República de Guatemala, la creación de una iniciativa de ley sustentada, que regule y determine como delito la acción de fraude laboral, ejercida por el patrono al crear figuras contractuales que contravienen normas jurídicas, tratados internacionales, y leyes de rango constitucional sobre los derechos de los trabajadores guatemaltecos, y que impongan al patrono la obligación de cumplir con sus responsabilidades laborales.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho de trabajo nace con la Revolución Industrial, frente al poder económico y político que adquirieron los industriales capitalistas de las grandes empresas, puesto que, en esa época las reglas que rigen las relaciones de producción adquirieron categoría de derecho, cabe mencionar que es hasta la destrucción del sistema feudal que surge el concepto de derecho que norma las relaciones de trabajo individual y colectivo.

Es la rama del derecho público que contenida por principios, instituciones y normas jurídicas que tienen como objeto regular la relación que surge entre patrono y trabajador, con ocasión al trabajo, así establecer los procedimientos o mecanismos a utilizar para solucionar los conflictos que surjan entre los mismos. Es de suma importancia establecer que el derecho de trabajo es eminentemente tutelar del trabajador, que, frente al patrono, constituye la parte débil en una relación laboral.

1.1. Antecedentes

Desde que el ser humano se percató que necesitaba de otros, para poder lograr sus objetivos y mejorar su productividad, comenzaron a surgir relaciones de codependencia; no obstante, en el mundo antiguo, el derecho laboral no proliferó, ya que los sistemas económicos y políticos no concebían la integración del derecho laboral. A pesar del avanzado pensamiento de Egipto y la Antigua Roma, como ciudades modelo en la



antigüedad, gran parte de la mano de obra de la época, se gozaba gracias a la esclavitud; y en los casos excepcionales, donde se le retribuía a una persona por sus servicios, la contratación se regía por el derecho civil.

En la Edad Media, gracias al sistema feudal, se dio la proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí. En Europa se establecieron grupos o gremios que establecían reglas internas para proteger los intereses de sus miembros, incluyendo regulaciones sobre salarios, horas de trabajo y condiciones laborales.

Situaciones como el descubrimiento de América, el auge de la burguesía como sector económico con mucho poder, y la búsqueda de la dignificación del ser, dieron lugar a varios movimientos a favor de la persona, lo que desencadenó en 1789, la Revolución Francesa, acontecimiento que daría un giro en los derechos de la humanidad.

“Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos. Ello se formuló en la Ley de Chapelier (1791). A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico. Irónicamente fue se mismo principio el que, pocos años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores.”¹

¹ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 48.

Este movimiento dio paso a la etapa de represión del derecho laboral, al estar regulada penalmente la prohibición a toda disposición que interfiera en el juego económico, también se dejaron desprotegidos a los trabajadores, quedando estos a la buena voluntad del empleador. Tras varios movimientos, se llegó a una etapa de tolerancia, donde si bien, no se reprimían los movimientos en favor del trabajador, tampoco se protegían jurídicamente.

Fue hasta en el siglo XX, que el Derecho Laboral, alcanzó su formalización como ciencia autónoma del derecho, separado del derecho común, y se comenzó a introducir legislación en la materia. Por primera vez se habla de leyes que regulan aspectos como el salario, la negociación colectiva, previsión social, la estructura de las entidades estatales que velaran por el cumplimiento de dichas leyes, así como los mecanismos para solucionar los conflictos que surjan entre patrono y trabajador.

“Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario: leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocieran a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraba dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales, como los colectivos.”²

En la actualidad, el derecho laboral continúa evolucionando para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y en la sociedad en general. Esta área del derecho es un reflejo

² **Ibíd.** Pág. 30.



de la lucha constante de los trabajadores por obtener condiciones laborales justas y dignas, para proteger sus derechos en un mundo en constante cambio.

1.2. Definición del derecho de trabajo

Doctrinariamente se define al derecho del trabajo como el: “Conjunto de normas jurídicas, doctrinas, principios e instituciones, que tienen por finalidad regular las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores con relación al trabajo subordinado de carácter individual o colectivo. Abarcando no solo normas sino principios que regulan las relaciones de trabajo subordinado, ya que el trabajo autónomo o independiente, no está regulado en nuestra legislación.”³ Derecho del trabajo se comprende como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos de los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁴

En virtud de las definiciones anteriormente descritas, se puede determinar que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, que contiene y establece las normas jurídicas, principios, instituciones fundamentales para reglamentar la relación jurídico-económica, entre el trabajador y el patrono, así como los procedimientos para solucionar los conflictos que surjan en consecuencia de la relación de trabajo entre los mismos.

³ Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo de trabajo**. Pág. 20.

⁴ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 11.

En toda relación de trabajo existen por lo menos dos sujetos de la relación laboral, por un lado, el patrono, empleador, o dueño de los medios de producción y; por el otro, el trabajador, o el que presta sus servicios y conocimientos a beneficio del patrono. Etimológicamente, patrono se deriva del latín *patronus*. Defensor, protector, amparador. El que tiene derecho o cargo de patronato. Amo, señor. Dueño de la casa donde uno se hospeda. Señor del directo dominio en los feudos. Persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos”.⁵

La definición legal de patrono, se encuentra contenida en el Artículo 2 del Decreto 330 Código de Trabajo el cual preceptúa: “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Entonces, patrono es aquella persona individual o jurídica que requiere y utiliza los servicios intelectuales, materiales u físicos de una o varias personas con el fin de satisfacer una o determinadas necesidades, vínculo que se deriva o surge de una relación jurídico–económica, y que, de dichos servicios la persona solicitante debe de retribuir al trabajador en moneda de uso local.

En el otro extremo de la relación de trabajo, se encuentra el trabajador, definido como: “La persona que trabaja. También sinónimo de obrero y jornalero. En el derecho de trabajo es uno de los sujetos que forma parte de la relación y del contrato de trabajo en vinculación con el otro que es el patrono”.⁶ La definición legal de trabajador, como sujeto indispensable del derecho de trabajo, se encuentra en el Artículo 3 del Decreto 330,

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 365.

⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 752.

Código de Trabajo, que señala: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por ende, se puede entender que trabajador, es aquella persona individual que presta, suministra u otorga un servicio intelectual, material, manual o físico, a otra persona denominada patrono, misma que ha solicitado dicha prestación, a cambio de una remuneración de carácter monetario, relación jurídico económica que se formaliza o materializa a través de la suscripción de un contrato individual o colectivo de trabajo.

Cuando se habla del derecho al trabajo, se dice que de la relación que surge entre patrono y trabajador, emana una obligación para el patrono, que consiste en el pago del salario, este término se deriva del latín *salarium*, que significa sal, entiéndase como: “Estipendio o recompensa que el amo da a su trabajador por su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales. Se refiere al servicio doméstico y a todos los trabajadores, especialmente obreros, y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas, por jornada, de donde se deriva la expresión jornal, semanas, quincenas y por mes que se llama sueldo”.⁷

Jurídicamente, según el Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 330; salario, se define como: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. En virtud de las definiciones anteriormente expuestas se puede definir como salario, la retribución en

⁷ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 685.



moneda nacional que una persona individual o jurídica por disposición de ley entrega a una o varias personas, por la prestación de un servicio material, físico o intelectual. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste”.

Parte fundamental del derecho laboral, son las medidas protectoras al salario, cualquier disminución o intento de alterar su sentido en perjuicio de los trabajadores, es reprochable, a tal grado que en algunos países incluso se considera como delito, logrando con esto evitar y disminuir cualquier intento de alteración o disminución del mismo. Entre las disposiciones que señala el Código de Trabajo, Decreto 330, se destacan:

a) Los salarios deben pagarse en efectivo, se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal y deberá prohibirse el pago con pagares, vales o cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. En Guatemala, la moneda oficial es el Quetzal, pero gracias a la Ley de Libre Negociación de Divisas, Decreto 94-2000, se admite el pago en moneda extranjera, por lo cual no hay impedimento para que el patrono pueda cumplir con el pago de salario en dólares de los Estados Unidos de América.

b) El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o laudo arbitral establezca otra forma de pago, o que el trabajador acepte un procedimiento diferente. En la realidad, lo habitual es que el salario se pague directamente al trabajador, pero en ocasiones, previa autorización del



trabajador o por orden de juez, se le hacen ciertas deducciones al salario, por lo cual dichas deducciones son entregadas a terceras personas.

c) El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados en la legislación nacional. Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, dicha protección también se encuentra en el Artículo 102 literal e) de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 96 del Código de Trabajo, y el artículo 10 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Toda esta amalgama de sujetos y derechos de los mismos, brinda una mayor comprensión del derecho de trabajo, describiéndolo como el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre empleador y patrono, los derechos y obligaciones de los mismos, así como la resolución pacífica ante las entidades establecidas por el Estado para los conflictos que puedan surgir entre ellos.

1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo

Por principios del derecho de trabajo, se entiende que son aquellos fundamentos que rigen o dan origen a las normas jurídicas de carácter laboral, que informan al legislador, ayudan a interpretar y aplicar las normas en caso de ausencia de la norma jurídica, reglamentos o demás leyes relativas al derecho de trabajo. Son líneas directrices que se deben observar y aplicar en todo momento, en el estudio y desarrollo del derecho laboral. La función de los principios abarca no solo la interpretación en caso de lagunas en la

legislación, sino también se extienden como bases del ordenamiento jurídico. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Asimismo, también asisten, como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

En su conjunto los principios del derecho de trabajo, forman parte de la esfera protectora de los sujetos de la relación laboral, no obstante, en el presente estudio, únicamente se desarrollarán algunos de esos principios, ya que se descartarán todos aquellos que no se orienten a proteger a los trabajadores en contra del fraude laboral ejercido por los patronos del sector industrial.

a) Principio de tutelaridad:

En relación a este principio, el Código de Trabajo en el considerando cuarto, literal a) enuncia que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles protección jurídica preferente, al estipular ciertas obligaciones para los patronos en beneficio del trabajador, en virtud de ser la protección del trabajador la razón del derecho de trabajo. Por lo anterior, el derecho laboral viene a ser compensador de las deficiencias económicas de la parte débil de la relación laboral, con la finalidad de equilibrar la relación de los trabajadores frente al patrono.



“La máxima expresión del principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos en juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación.”⁸

Es importante comprender que la tutelaridad no siempre está vinculada al derecho laboral en todos los casos, ya que esto haría difícil precisar cuándo está presente y podría volverse arbitrario. Por lo tanto, la tutela se manifiesta cuando la situación económica es desfavorable para el trabajador al punto de que su aplicación pueda resultar injusta. Se emplea para garantizar la igualdad entre los trabajadores y sus empleadores. No obstante, en el presente estudio si se considera necesario que se observe este principio, ya que existen muchos sectores que, por ignorancia o desuso, aun no comprenden en su totalidad las garantías que le amparan como trabajadores.

b) Principio de garantías mínimas:

Regulado en la literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, este posee dos características: la primera es que son mínimas, porque son las prestaciones que el Estado considera necesarias para el correcto desempeño de los trabajadores en sus labores; la segunda es que son protectoras, porque pactan las condiciones a las que

⁸ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 26.



están sujetos los patronos en beneficio del trabajador. Por ende, los derechos que han sido establecidos en las leyes de trabajo y previsión social constituyen las pautas mínimas de carácter obligatorio que beneficiarán al trabajador, pudiendo solamente mejorarse y no reducirse.

Asimismo, el principio de garantías mínimas, inspira al derecho laboral, porque a través de él se resguardan todas las garantías y disposiciones legales que tutelan al trabajador, buscando evitar las transgresiones a sus derechos, en él impera el derecho a la igualdad y a la no discriminación, busca proteger a la parte más vulnerable, en este caso el trabajador frente al patrono, por ende los derechos establecidos en las leyes de trabajo y previsión social son las pautas mínimas que beneficiaran al trabajador en el desempeño de sus labores.

c) Principio protector:

Es protector, en virtud que este principio es primordial y sirve como base para el derecho de trabajo, puesto que resguarda todas aquellas garantías y disposiciones legales que tutelan al trabajador, buscando evitar las vulneraciones a sus derechos por parte del patrono, en el impera el derecho de igualdad y la no discriminación, busca amparar a la parte más débil económicamente dentro de la relación laboral, en este caso el trabajador.

d) Principio de imperatividad y necesidad:

Este se manifiesta como otro principio del derecho laboral, es necesario porque al ser

protector del trabajador limita al patrono a través de las normas jurídicas y convenios internacionales ratificados por Guatemala, el abuso del mismo a la clase obrera o trabajadora; y es imperativo pues la autonomía de la voluntad se encuentra restringida en la contratación al no permitir que se disminuyan las garantías mínimas que son de forzoso cumplimiento. Por consiguiente, es necesario que existan normas protectoras del trabajador no solo en el ámbito laboral, sino que esa protección se extienda al derecho penal, cuando el patrono vulnere los derechos inherentes que por ley le corresponden al trabajador.

e) Principio realista y objetivo:

Se puede determinar que esta área del derecho laboral es realista y objetivo, es realista porque otorga prioridad a los hechos sin importar la apariencia o lo convenido en el contrato, atendiendo a la posición económica o realidad social de las partes; teniendo como consecuencia que comprobada la contradicción entre la prueba documental o contractual con la realidad de la relación laboral se aplican imperativamente las normas que la rigen. A la vez, es objetivo, pues su finalidad es resolver los conflictos que pudieran surgir por su aplicación, el cual debe ser puesto en práctica por las autoridades laborales.

f) Principio conciliador:

El derecho de trabajo, también se inspira en ser conciliador entre el capital y el trabajo, este principio radica en buscar un equilibrio sobre las diferencias que pudieran darse entre trabajador y patrono, tratando de mantener a ambos en armonía y que esto



beneficie la productividad. “No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes. Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero, así como el Derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el Derecho de Trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, para beneficiar a la sociedad en su conjunto.”⁹

Por ende, se puede interpretar este principio en el sentido que su función principal es buscar formas ecuánimes y amistosas para resolver los conflictos que surjan entre patrono y trabajador como consecuencia de relación laboral, buscando evitar solucionar dichos conflictos ante los órganos jurisdiccionales, brindando dar una solución rápida, efectiva y económica tanto a patrono como a trabajador, buscando eludir un gasto que puede ser perjudicial para la parte económicamente más débil.

1.4. Alcance del principio de irrenunciabilidad

El presente estudio versa sobre este principio, y como su vulneración podría dar origen a la tipificación de un delito, como es el fraude laboral, vale la pena darle un tratamiento especial y focalizado. Este principio establece que el trabajador por ningún motivo puede renunciar a aquellas garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes de trabajo y previsión social, convenios ratificados por Guatemala y reglamentos de trabajo, le otorgan. Esto con el objeto de evitar renunciaciones a los derechos por presiones, engaños o cualquier tipo de coacción que pretenda hacer el patrono.

⁹ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 41.



La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece que los derechos consignados en la misma son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Lo que la norma suprema del estado determina a través de dicho artículo es que los derechos que poseen las personas en su calidad de trabajadores, no pueden ser renunciados, disminuidos o tergiversados, por medio de la formalización de la relación jurídico–económica.

Por este principio se comprende que, cualquier disposición que implique la renuncia, reducción, distorsión o limitación de los derechos de los trabajadores reconocidos por la ley, los tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos laborales u otras disposiciones, será nula de pleno derecho y no obligará a los trabajadores. Ante cualquier duda en la interpretación de las normas legales, reglamentarias o contractuales laborales, se interpretarán de manera que favorezca a los trabajadores.

Pese a lo señalado en la ley, en la práctica laboral, aún existen muchos trabajadores que son vulnerados en sus derechos al momento de ser despedidos sin haber incurrido en una causa que justifique tal decisión, habiendo un incumplimiento de parte del patrono en el pago de sus prestaciones irrenunciables, ya que previamente se le hace firmar al trabajador un documento donde este renuncia a esos derechos, por ignorancia el trabajador en ocasiones no se informa que goza de la posibilidad de exigir el pago de sus prestaciones, pero bajo la creencia de que lo que firmó es válido nunca acude a los Tribunales de justicia laboral, siendo víctima de fraude por parte del patrono.



1.5. Características

Una característica es una cualidad distintiva o atributo particular que define o distingue a algo o alguien. En el contexto del derecho laboral, las características se refieren a los rasgos fundamentales que describen y definen esta rama del derecho, como la protección de los trabajadores, la regulación de las relaciones laborales, la equidad en el ámbito laboral, los mecanismos o procedimientos para solucionar conflictos, entre otros.

La primera característica es que se está ante un derecho de orden público, al establecer los legisladores que el derecho de trabajo es de derecho público, determinaron que el interés social debía prevalecer ante el privado, obligando a las partes a cumplir sus normas. Al ser una rama del derecho de orden público, el derecho laboral tiene la función de prevenir abusos por parte de empleadores y garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Esto se logra mediante la imposición de normas y regulaciones que establecen límites claros y obligatorios para ambas partes. La evidente intromisión del Estado, es un medio para asegurar la tutelaridad del trabajador.

El Código de Trabajo, Decreto 330, en su quinto considerando, expresa que para su aplicación establece un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, por lo cual ciertas reglas del derecho civil no le son aplicables, de manera que al trabajador se le facilite su accionar ante las autoridades laborales y pueda reclamar sus derechos, debido a ser la clase trabajadora en su mayoría carente de preparación académica.

Esto es propio del poco formalismo que caracteriza al derecho de trabajo, ya que, en ese marco de protección para el trabajador, la propia ley en ocasiones suple ciertos formalismos.

Otra cuestión que caracteriza al derecho laboral, es que se considera un derecho de clases, debido a que se originó como una respuesta a las desigualdades y conflictos inherentes a la relación entre empleadores y trabajadores. Esta característica responde a que comúnmente, los empleadores tienen más poder y recursos que los trabajadores; esto puede llevar a situaciones de explotación y abuso de poder, donde los empleadores imponen condiciones laborales desfavorables para maximizar sus ganancias. El derecho laboral surge como un medio para equilibrar esta asimetría de poder y proteger los derechos de los trabajadores frente a los intereses del empleador.

En adición, el derecho laboral se encuentra en constante evolución y progresiva expansión, ya que las situaciones de la actualidad, obligan a que esta área del derecho se actualice constantemente debido a cambios económicos, tecnológicos, sociales y demográficos. Además, a medida que la conciencia sobre los derechos laborales y la justicia social aumenta en la sociedad, también lo hacen las demandas por una mayor protección de los trabajadores.

Esto conduce a la expansión del derecho laboral para abordar cuestiones como la igualdad de género en el trabajo, la protección de los trabajadores migrantes, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y la prevención del acoso laboral, entre otros temas. La globalización ha llevado a un aumento en la cooperación internacional en materia laboral



y a la adopción de estándares laborales mínimos a nivel internacional y regional. Los países están cada vez más influenciados por tratados internacionales, convenciones y directrices emitidas por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, lo que promueve la expansión y armonización del derecho laboral, por ende, se entiende que el derecho de trabajo es homogéneo con todos los sujetos participantes.

El presente capítulo y su relación con la problemática, sirve para determinar y exponer los principios fundamentales en los cuales está asentado el derecho laboral, puesto que al momento de formalizar la relación jurídico laboral a través del contrato individual de trabajo, el trabajador está protegido por dichos principios, para exigir el cumplimiento al patrono de las obligaciones contenidas en ley, por ende, es ineludible por disposición de ley su utilización durante la relación de trabajo e incluso al finalizar la misma.





CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son las partes involucradas en un contrato o relación laboral. Los principales sujetos son el empleador y el trabajador, pero también pueden existir otros sujetos, tal como los representantes, e intermediarios. Es importante conocer quiénes son estos sujetos y que incidencia tienen en el proceso de contratación, ya que de tipificarse en Guatemala el delito de fraude laboral, se deberá calificar si los representantes e intermediarios tienen algún grado de participación de forma objetiva del fraude, de conformidad con la teoría del delito.

2.1. El empleador y sus obligaciones

Patrono o empleador es la persona física o jurídica que emplea a una o varias personas para que presten servicios remunerados bajo su dirección y autoridad. El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar un trabajo adecuado, pagar salarios justos y cumplir con las obligaciones legales y contractuales, como garantizar condiciones laborales seguras y cumplir con los derechos laborales de los trabajadores. La importancia del empleador radica en su capacidad para crear empleo, generar ingresos y contribuir al desarrollo económico y social.

Es el sujeto o institución que se encuentra en la capacidad de contratar los servicios que pueden ser físicos o intelectuales, con voluntad del empleado quienes regulan por medio



de Contrato de Trabajo, las condiciones en que se va a desempeñar el cargo en base a sus intereses, al patrono se le conoce también como empleador, principal, empresario, dador de empleo, no sólo se da en el sector privado, sino también en el sector público, es decir que, se relaciona con la prestación de servicios como la Ley de Servicio Civil.

Pero el patrono tiene derechos y obligaciones frente al trabajador, en virtud de la relación jurídica económica, formalizada a través del contrato de trabajo, sea de índole verbal o escrito, éste puede ver su desempeño y ver si es conveniente utilizar sus servicios o prescindir de ellos, si lo hace sin justa causa debe de pagar las prestaciones correspondientes. Posee obligaciones ineludibles para con su empleado, para su estudio se clasifican de la siguiente forma:

a) Por su contenido: Estas obligaciones son conocidas como deberes personales, consisten en que el patrono debe guardar el debido respeto al trabajador, no darle malos tratamientos ni verbal ni físico, poseer una buena relación personal con éste, como persona y poseedora tanto de respeto moral como psicológico, y respeto entre sí, para mantener una buena postura patrono trabajador, este apartado presenta una serie de sanciones de las que puede ser objeto el patrono, y comprende obligaciones de carácter contractual, carácter administrativo y la denominada responsabilidad sindical.

b) Por su origen. Son aquellas obligaciones que surgen tanto de la ley, como de otros instrumentos de normación laboral, tal como el contrato individual de trabajo, que se celebra entre patronos y trabajadores, y los convenios o tratados internacionales ratificados por Guatemala. En el caso de la ley, ésta señala una serie de derechos que

son irrenunciables para el trabajador, lo cual provoca una obligación de cumplimiento para el patrono.

c) Contractuales: Son aquellos que se originan por la celebración de un acuerdo de voluntades entre las partes (patrono - empleador) de conformidad con las negociaciones que pacten al momento de la contratación, asimismo, pueden nacer de la realización de acuerdos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo celebrados por organizaciones sindicales o comités *Ad Hoc*, convenios y contratos de trabajo individuales o colectivos, que busquen mejorar las condiciones de trabajo.

El patrono al suscribir un contrato de trabajo con uno o más trabajadores de forma instantánea forzosamente de conformidad con la ley se compromete a cumplir determinadas disposiciones las cuales no son negociables, y su cumplimiento es de carácter obligatorio frente al trabajador y al Estado. De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto 330, se pueden mencionar las siguientes obligaciones que posee el empleador:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos: Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo,



ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso, entendiéndose extranjeros o ex trabajadores despedidos por alguna causa justificada, o que simplemente hayan suspendido el ejercicio de sus funciones, sin dar el aviso correspondiente. La legislación guatemalteca no prohíbe la contratación de personas extranjeras, la contratación de estos se puede dar siempre que en Guatemala no existan trabajadores que puedan desempeñar los servicios solicitados por el patrono.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. Esta obligación establecida en la ley para el patrono tiene por objeto prevenir y erradicar cualquier tipo de abuso, ofensa o violencia a emplear por el patrono al trabajador en virtud de la relación de trabajo. Con esta obligación patronal se busca proteger la dignidad de la persona en su calidad de trabajador, y lograr armonizar la relación patrono – trabajador.

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia. Por lo que a menos que se haya pactada el suministro por parte del trabajador, corresponde obligatoriamente al patrono proveer al empleado de instrumentos y materiales.



e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite. Por ende, es obligatorio que el patrono otorgue un lugar para la guarda de los objetos propiedad del trabajador, obligación que gran parte de patronos no cumplen.

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social; entregar a las entidades que correspondan los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. Por consiguiente, el patrono independientemente de su naturaleza no puede negarse a acoger, colaborar y entregar la información que las autoridades de trabajo soliciten para el cumplimiento de su mandato legal.

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; este es un derecho del que no muchos trabajadores están informados, y que el patrono a sabiendas de su obligación, la cual está contenida en ley en ocasiones no cumple, a pesar que es su responsabilidad.

Esta disposición es imperativa para el patrono siempre y cuando la imposibilidad del trabajador para cumplir con su contrato sea responsabilidad directa del patrono, aunque en muchas ocasiones el patrono no cumple con dicha obligación de pago.



h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario; el derecho al voto es considerado un derecho humano, por lo que su limitación no es procedente, aun cuando trabajador y patrono pacten lo contrario. Esta obligación patronal muchas veces no se cumple, puesto que los patronos limitan el ejercicio de derecho al voto del trabajador, aduciendo pérdidas económicas por la ausencia temporal del trabajador; asimismo los trabajadores por temor a represalias o ser despedidos no ejercen dicho derecho.

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos.

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten. Dicha obligación forma parte de la Previsión Social, la cual consiste en el conjunto de iniciativas dirigidas a aminorar la inseguridad y malestar económico de los débiles. Por lo cual esta obligación está encaminada a preparar a los hombres para un trabajo útil y eficiente. La obligación de sostener escuelas primario y nivel medio corresponde al Estado, pero considerando la ineficiencia de los sistemas educacionales se ha solicitado colaboración a los patronos; contribución que la realizan los patronos que tienen mayor capital o fuentes de ingresos abundantes.



k) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario.

l) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días. Cuando contrajera matrimonio, cinco días. Por nacimiento de hijo, dos días. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

m) Conceder licencia para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo, por lo cual el patrono deberá pagar obligatoriamente los salarios a los miembros del comité.

n) Todas estas obligaciones del patrono, constituyen derechos para el trabajador; por lo tanto, en caso de que se firme un contrato individual de trabajo, que no atienda a estas disposiciones legislativas, y en los casos que dolosamente el patrono haga incurrir a error al empleado, se podría interpretar como una forma de fraude laboral, en virtud que se trata de engañar al trabajador para que este goce de sus derechos que por disposición de ley son irrenunciables. Además, para evitar su vulneración, es necesario que estos derechos del trabajador se publiquen de forma clara y sintetizada en el portal electrónico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en las diferentes plataformas de redes sociales, para que todos los trabajadores estén informados de los derechos que le atienden.

2.2. El trabajador y sus obligaciones

Es la persona que presta servicios físicos, materiales o intelectuales a cambio de una remuneración en moneda del curso legal, bajo la dirección y control de persona individual o jurídica denominada patrono. El trabajador tiene derecho a recibir un salario justo, condiciones laborales seguras y el respeto de sus derechos laborales. Además, tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas por el empleador. La importancia del trabajador radica en su contribución al proceso productivo y en su capacidad para generar riqueza y bienestar para sí mismo y para la sociedad en general.

Asimismo, se puede definir como aquella persona individual o física, que realiza una actividad bajo el mando o subordinación de una persona denominada “Patrono” que se



compromete a realizar una actividad determinada que se pacta por medio de un contrato verbal o escrito, esa actividad es remunerada por la moneda de uso local, de determinada manera, tratando de resguardar las garantías mínimas que la ley protege como ente de derechos.

Por un lado, el trabajador al ser contratado, tiene como obligación principal, la de prestar un servicio físico, intelectual o material, o entregar un servicio al patrono, con el cual se comprometió y aceptó las condiciones a cambio de una retribución monetaria, pero que debe de realizar de manera ordenada, y con las estipulaciones que el empleador determine, asimismo de acuerdo con el Código de Trabajo, entre las obligaciones que tiene el trabajador, se pueden citar:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo. Se tiene por entendido que el trabajador está bajo subordinación directa para la prestación del servicio solicitado, del patrón o bien del representante que el mismo delegue. El o los representantes del patrono son aquellas personas individuales que ejercen en nombre del patrono funciones de dirección o administración, tales como gerentes, directores, administradores o reclutadores.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Esta disposición de carácter obligatorio para las personas que el patrono contrate para la ejecución de servicio u obra, establece que el trabajador al momento de ejecutar el trabajo debe lograr el resultado señalado guardando la debida



delicadeza y atención, procurando ser diligente en la prestación del mismo buscando como resultado la perfección de lo solicitado.

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción. Esta disposición impone obligatoriamente regresar los materiales o útiles no utilizados durante la prestación del servicio.

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo; prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional. Se entiende por buenas costumbres por parte del trabajador, como el comportamiento alineado a estándares éticos y sociales aceptados por el patrono, para la prestación del servicio.

e) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo. En la práctica se puede afirmar que los patronos que tienen empresas que manipulan alimentos, fármacos o productos de consumo para la sociedad, solicitan obligatoriamente reconocimiento médico de los trabajadores a contratar.



f) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa. En virtud de dicha disposición comúnmente en el contrato individual de trabajo se pacta la no divulgación de la información proporcionada al trabajador.

g) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan. Medidas preventivas que pueden establecerse en el reglamento interior de trabajo; asimismo se debe de cumplir con lo establecido con el Acuerdo Gubernativo número 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional.

Las obligaciones plasmadas no representan gran esfuerzo para el trabajador, ya que lo que más se exige es dedicación al trabajo y respeto a las buenas costumbres para mantener las buenas relaciones entre compañeros, y un buen desempeño en el trabajo, por otro lado, como se puede observar, la legislación no muestra sanción alguna sobre si se viola alguna de estas obligaciones por parte del trabajador, en contra posición con el patrono que al violar cualquier disposición o norma jurídica de carácter imperativo contenida en ley, conlleva la aplicación de las sanciones que correspondan, esto con el efecto de evitar que se sigan produciendo dichas vulneraciones.



2.3. Representantes del patrono

De conformidad con el Artículo 4 del Código de Trabajo, Decreto 330, señala que los representantes del patrono son aquellas personas que actúan en nombre y representación del empleador en la relación laboral. Estos representantes pueden ser designados directamente por el empleador para llevar a cabo funciones específicas relacionadas con la gestión de recursos humanos, la supervisión de los trabajadores o la toma de decisiones que repercutan o afecten directamente en la relación jurídico - laboral.

En cuanto a las responsabilidades derivadas de la contratación, el artículo 4 del Código de Trabajo, Decreto 330; señala que: “Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono.” En caso de derivarse una responsabilidad penal, se podría determinar que, como representante del empleador, este quedaría exento de responsabilidad, debido que esta se traslada al patrono en virtud que el representante obliga directamente al patrono, por ende, el cumplimiento de tal responsabilidad es indelegable.

Este extremo deberá ser contemplado por los legisladores al momento de la formulación de la ley a través de la cual se tipifique el delito de fraude laboral, ya que, en caso de laguna de ley, entraría en conflicto los derechos del empleador y los de su representante, pudiendo interpretar que, por tener el representante, conocimiento del hecho, su participación sería la de un cómplice, por consiguiente, podría llegar a existir contradicción entre la norma penal y laboral. Por lo cual el legislador debe guardar la debida atención y diligencia al formular la ley, esto con la intención de evitar conflictos en



los derechos de los representantes del empleador.

2.4. Intermediarios de la contratación laboral

El intermediario se puede definir como aquella persona física que por órdenes de un patrono se encarga de la contratación de una o más personas para el desempeño de un determinado trabajo, estipulando el tiempo y las prestaciones que corresponden, quedando los dos solidariamente responsables ante dichas obligaciones, por ejemplo, en el cultivo de café los dueños de las fincas, cuando se acerca la época de cosecha le piden al administrador de la finca que contrate personas para la cosecha de café y éste sale en búsqueda de campesinos del área de occidente el cual contrata en nombre del patrono para trabajar en la finca para cosechar el café.

El Código de Trabajo en su Artículo 5, menciona una definición de intermediario: “Es toda persona que contrate en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”. Se mencionan dos tipos de intermediario, el agente colocador y el cuasi contratista:

a) Agente colocador:

Es aquella que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limita a una



comisión previamente convenida y una vez iniciado el contrato laboral, se deja de tener relación con las partes. Esto suele suceder muchas veces con las famosas agencias de colocación de empleos, pues, ellas sirven de intermediarias con el interesado del empleo y luego de una remuneración se encargan de buscar candidatos para los puestos de trabajo, y al colocarlos, ya no tienen relación alguna con las partes, la ley no especifica claramente los tipos de empresa de esta naturaleza, ya que únicamente se refiere a que se contratan directamente.

b) Cuasi-contratista:

Es el que mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia. Comúnmente de manera muy habitual se mantiene relación entre patronos y trabajadores; puede ser por parte de los patronos buscándoles trabajadores para que presten sus servicios pudiendo ser ya contratantes fijos de la empresa. En conclusión, lo que diferencia al cuasi-contratista, del contratista, es que existe una estrecha relación con el patrono y trabajadores.

La ley no especifica claramente quienes tienen prohibición para ser representantes del patrono o intermediarios, únicamente el Artículo 140 del Código de Trabajo, Decreto 330, refiere, que no pueden ser representantes: "Los que hayan sido Habilitadores de Jornaleros; los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de una empresa agrícola o ganadera, propiedad de uno u otras, que estén bajo su administración; los ebrios habituales; y los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización



escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono”. Por ende solo necesitan autorización las personas que determina la ley.

La ley indica que los intermediarios, mantienen responsabilidad solidaria con el patrono por las responsabilidades que de la contratación se deduzcan. En el ámbito penal la responsabilidad es personalísima, pero por esta indicación, puede que, al momento de legislarse el delito de fraude laboral, se deba indicar en el articulado si la responsabilidad es como la del autor o no, para evitar futuros conflictos entre la interpretación del Artículo 5 del Código de Trabajo, y el principio *In Dubio Pro Reo* propio del derecho penal.

2.5. Responsabilidad de las agencias de colocación

Las agencias de colocación, han sido permitidas, a través del Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, ratificado por Guatemala el tres de diciembre de 1953, sobre las Agencias Retribuidas de Colocación; estas tienen dos modalidades.

En primer lugar, se encuentran las Agencias de Colocación con fines lucrativos, son aquellas instituciones que se dedican a buscar trabajo a los empleados para colocarlos en empresas que necesitan de trabajadores, actuando como intermediarios recibiendo un honorario por parte del empleado al momento de ser colocado en el empleo, esto no recae a los periódicos u otras publicaciones a no ser que quieran actuar como intermediarios; cuya duración será establecida por la autoridad competente.

El Artículo 4 del Convenio mencionado, establece que estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad; dicha vigilancia tiende especialmente a eliminar todos los abusos relativos al funcionamiento de las agencias retributivas de colocación.

Mientras que el Artículo 12 del mismo cuerpo legal indica: “Se deberán establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán hasta la cancelación de las licencias o de la autorización previstas en el convenio por cualquier infracción de las disposiciones del Convenio 96”. Esto reafirma que la relación entre el derecho laboral y el derecho penal no es tan lejana como parece, en casos donde de forma dolosa se haga incurrir a error al trabajador, este merece protección a nivel penal.

En segundo lugar, se encuentran las agencias de colocación sin fines lucrativos, son aquellas agencias, instituciones o personas que se encargan de colocación de empleos a la necesidad tanto del patrono como del empleado sin buscar un beneficio material o financiero, ya que su fin primordial es no lucrar con este servicio. Por lo cual proporcionan a las personas un empleo adecuado a sus características y facilitan al patrono el personal más apropiado según su requerimiento.

El Artículo seis del Convenio 96 de la OIT, menciona las atribuciones que posee: “La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito; deberán



poseer una autorización de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad; no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza”.

2.6. Perspectiva ética y responsabilidad empresarial

La perspectiva ética y la responsabilidad empresarial en el ámbito de la contratación laboral, se refiere a la forma en que las empresas abordan las prácticas de contratación y gestión de recursos humanos desde una perspectiva moral y socialmente responsable. Esto implica considerar no solo los aspectos legales de la contratación, sino también los valores éticos y los impactos sociales de las decisiones empresariales en relación con los trabajadores.

Algunos aspectos clave de esta perspectiva incluyen la equidad y no discriminación, en ese sentido las empresas deben asegurarse de que sus procesos de contratación sean justos y equitativos, evitando la discriminación por motivos de género, edad, origen étnico, orientación sexual u otras características protegidas por la ley. También se debe promover el goce de condiciones laborales justas, las empresas deben ofrecer condiciones laborales que respeten la dignidad y los derechos de los trabajadores, incluyendo salarios justos, horarios razonables, seguridad en el trabajo y respeto a la libertad sindical y de asociación.

Todo esto se debe manifestar con transparencia y honestidad en sus procesos de contratación, proporcionando información clara y precisa sobre las condiciones de empleo y los términos del contrato. También deben ser honestas en la comunicación con los trabajadores y evitar prácticas engañosas o fraudulentas.

Las empresas deben promover el desarrollo profesional de sus trabajadores, ofreciendo oportunidades de capacitación y crecimiento personal que les permitan alcanzar su máximo potencial, respetando la diversidad de sus trabajadores y fomentar un ambiente inclusivo que valore las diferencias individuales de todos.

En resumen, la perspectiva ética y la responsabilidad empresarial en la contratación laboral implican adoptar prácticas y políticas que respeten los derechos y la dignidad de los trabajadores, contribuyendo así a la creación de un entorno laboral justo, equitativo y respetuoso, en caso de evadirse en forma dolosa por parte del patrono, por el daño que causan en el patrimonio del trabajador, debería ser contemplado como una forma de fraude laboral, buscando a través de la imposición de penas principales y accesorias disminuir y eliminar dichas prácticas patronales.

La relación del presente capítulo con la problemática, es establecer y determinar los sujetos que forman parte esencial de la relación de trabajo, para poder estipular de manera concreta las obligaciones de carácter imperativo que deben cumplir desde el inicio hasta finalizar la relación de trabajo; obligaciones tienen como finalidad proteger los intereses económicos y sociales del patrono y trabajador en la prestación del trabajo. Asimismo, se busca determinar la forma de contratación de los trabajadores, en el sentido



de que sujeto es el que contrata, bajo qué condiciones y bajo quien están en subordinación, en virtud que, si a futuro la relación de trabajo finaliza, establecer los sujetos que están obligados a cumplir con las disposiciones de ley que por derecho correspondan.



CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo

La palabra contrato se deriva del latín *Contractus*, que significa: “Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. El que se hace a riesgo y ventura renunciando los contratantes a las consecuencias legales del caso fortuito. El que hace nacer obligaciones recíprocas entre las partes. Acuerdo bilateral en que las prestaciones recíprocas son equivalentes y determinadas.”¹⁰ Esta definición no corresponde a la materia del derecho laboral, va encaminada al ámbito civil puesto que no puntualiza el ámbito de aplicación y los sujetos que fijan el acuerdo de voluntad.

La definición legal de contrato es la siguiente, de conformidad con el Artículo 1517 del Código Civil, Decreto Ley 106, establece que: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

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

¹⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 167.



Lo que refiere el Código de Trabajo, es que es una parte la que se compromete por medio de un Contrato de Trabajo, a realizar un servicio a cambio de una compensación de cualquier tipo, puede ser monetario o en especie.

Por ejemplo, los frutos de alguna propiedad donde se cosecha, el contrato es aquel en el que se plasman las pretensiones de las partes; en este sentido, el derecho laboral tiene relación con otras ramas del Derecho, y una de ellas es con el Código Civil, el cual menciona la voluntad en el contrato, la cual se requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento, que no adolezca de vicio y objeto lícito.

En ese sentido se afirma que el contrato individual de trabajo, es un acuerdo de voluntades, en virtud del cual una persona denominada patrono, crea un vínculo jurídico económico con otra, denominada trabajador, para que este último preste sus servicios materiales, físicos o intelectuales, a cambio de una retribución monetaria, la cual es denominada como salario pudiendo ser pagada en moneda nacional o extranjera, todo esto en atención a una relación laboral.

Al igual que en las demás ramas, el derecho de trabajo posee sus controversias ya que muchas veces el contrato de trabajo puede ser utilizado de manera distinta a la esencia del contrato laboral, por la tendencia de ocultar o simular relaciones laborales dándoles carácter diferente o de otra índole, en el sentido de disfrazar la naturaleza de la prestación del servicio al cual el trabajador se obliga, por ende, las obligaciones del patrono frente a la persona contratada serian distintas a las establecidas en el Código de Trabajo.



Una de esas controversias concluye en que: “No importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, éste será Contrato de Trabajo, si de todas maneras se producen por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra la de pagar un salario.”¹¹ Por consiguiente, si se suscribe un contrato en el que se fijan o pactan disposiciones distintas al servicio que presta el trabajador, si dichas disposiciones se ajustan al contrato de trabajo, los derechos que por disposición de ley revisten al trabajador serán irrenunciables.

Por otro lado, también se afirma que: “El contrato es simplemente un acuerdo de voluntades siendo trascendente para que surtan todas las consecuencias legales que surjan con la prestación del servicio, siendo que las consecuencias de la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado la relación”.¹² Se entiende que aunque exista violación en la relación efectiva si surgen todos los preceptos de la relación laboral, los derechos del trabajador prevalecerán.

Los contratos de trabajo están compuestos por elementos esenciales para poderse perfeccionar, estos forman parte fundamental para su creación, los cuales deben de regirse por las normas generales aplicables a dichos contratos; sin estos elementos el contrato de trabajo no puede confeccionarse a totalidad, en virtud que carecería de legitimidad o legalidad, estos elementos son los siguientes:

¹¹ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 43.

¹² **Ibíd.**



a) Capacidad:

Se entiende por capaz a la persona que tiene posibilidad de realizar determinados actos, ejerciendo en nombre propio. En el derecho existe la capacidad de goce, que es el derecho que posee por el simple hecho de ser persona, el cual puede ejercer su derecho en cualquier momento, esta forma de capacidad no es suficiente para poder contratar en materia laboral, en virtud que además de poseer la misma, para poder suscribir el contrato de trabajo, la persona tiene que ser idónea, competente y poseer la aptitud solicitada por el contratante.

En relación a la capacidad de ejercicio, es aquella aptitud que se adquiere al cumplir la mayoría de edad, y que, en el caso del derecho laboral, se hace una excepción, otorgando capacidad relativa a las personas a partir de los 15 años, pues, es desde esa edad, que el Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, debidamente ratificado por Guatemala, permite a una persona contratar su trabajo previa autorización de la autoridad administrativa correspondiente.

b) Consentimiento:

Es la capacidad de poder aceptar determinadas decisiones, el derecho civil, indica que para el negocio jurídico se debe poseer consentimiento, que no adolezca de vicio, pudiendo ser éste el dolo, cuando se realizan actos con previo conocimiento, sin embargo, no son ciertos y los realizan, el consentimiento puede ser de manera tácita o expresa, siendo ésta de manera escrita, donde tanto el trabajador como el patrono se comprometen a cumplir lo pactado, en la legislación guatemalteca. Por ende, para que



la relación de trabajo pueda llevarse a cabo tanto como patrono y trabajador tienen que aceptar las condiciones mediante las cuales se están vinculando.

El contrato de trabajo escrito, se debe de realizar en tres copias, cada parte deberá quedarse con su copia respectiva y otra que se deberá hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, respectivamente para que quede constancia de lo pactado, y la otra forma del consentimiento es en forma tácita, que se realiza de manera verbal y surte efectos como si lo hubieran pactado por escrito, es decir, que se diferencia por la forma en que se celebra el contrato de trabajo, pero tienen los mismos efectos y por ende la misma validez en cuanto a la relación de trabajo.

c) Objeto:

“En el trabajo, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, éste será el objeto directo, y a su vez el objeto indirecto lo constituirá el servicio específico a prestar y el importe del salario”.¹³ Como menciona autor, el objeto tiene dos direcciones, el servicio y el pago, en los contratos, sin embargo, el trabajador al cumplimiento de la obligación conforme a sus capacidades y desempeño sin excepción, salvo que, éste haya sido contratado sin especificarle sus funciones o actividades desempeñar en el momento de la contratación, este supuesto, no lleva a inexistencia del contrato laboral, pues, igualmente el trabajador está cumpliendo con su obligación y el objeto de la prestación, protegiendo y garantizando, los derechos mínimos del trabajador.

¹³ **Ibíd.** Pág. 44.



En cualquier contrato de trabajo, se debe de tomar en cuenta características especiales, que diferencian a dicho contrato de los demás, en virtud de dichas características se puede determinar la naturaleza jurídica del mismo, estableciendo los derechos y obligaciones del patrono y trabajador en virtud de la relación jurídico-económica por el cual ambos están sujetos, al respecto, el maestro Fernández Molina expresa las siguientes:¹⁴

a) Bilateral:

El contrato de trabajo se considera bilateral, ya que cuenta con obligaciones recíprocas o sinalagmáticas, porque el patrono otorga un salario, pero se espera trabajo igualmente por parte del empleado que busca un salario que le permita vivir decorosamente. Dicha característica se distingue porque ambas partes aportan en la relación laboral, el trabajador con la prestación del servicio y el patrono pagando el salario, en moneda de curso nacional.

b) Consensual:

Porque las dos partes aceptan su responsabilidad de mutuo consentimiento sin presión alguna. Es decir que el contrato de trabajo se perfecciona con la mera voluntad explícita en la manifestación del consentimiento del patrono y trabajador. El contrato de trabajo es el ejemplo de un contrato consensual, en virtud que ambas partes reconocen la relación jurídico - económica sin necesidad de que exista un contrato escrito de trabajo, pudiendo

¹⁴ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 112.



el mismo ser también de forma verbal, siempre y cuando se cumpla con lo estipulado en la ley para que dicha relación laboral esta investida de legalidad.

c) Oneroso:

El propósito principal del trabajador al suscribir un contrato de trabajo, o bien al iniciar la relación laboral con el patrono, es la de interés económico, para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia. Asimismo, hay un propósito económico para el patrono debido que, al ocupar los servicios de los trabajadores, este genera ingresos monetarios, independiente del servicio o producto que ofrezca, por lo tanto, ambas partes buscan el beneficio económico.

d) Principal:

Se considera que el contrato de trabajo es principal, porque para nacer a la vida jurídica no necesita de otro, es autónomo en su creación. Es decir que son aquellos acuerdos de voluntades propios o independientes, que existen por sí mismos, cumplen de forma autónoma su finalidad jurídica y económica, puesto que no dependen de otro contrato o negocio jurídico para poder existir y hacer cumplir los derechos y obligaciones acordados. De tracto sucesivo, se da por etapas y no en un solo momento, la continuidad de la relación laboral brinda estabilidad para ambas partes. Característica del contrato de trabajo que indica que la prestación de los servicios por parte del trabajador, y el cumplimiento de las obligaciones por parte del patrono, se da de forma continuada y repetida, se prolonga en el tiempo, el cumplimiento de los mismos no es por intervalos.



3.1. Clasificación de los contratos de trabajo

Existen varias clases de contratos de trabajo, estas atienden a las necesidades de cada empleador y centros de trabajo. Al clasificar los contratos de trabajo, es posible identificar aquellos que podrían ser más propensos a abusos, vulneraciones o violaciones de los derechos laborales. Esto permite tomar medidas específicas para proteger los derechos de los trabajadores en situaciones laborales vulnerables, como los contratos temporales.

En primer lugar, por el plazo se ubica el contrato por tiempo definido, es aquel contrato que se conoce como trabajo fijo, desde el momento que inició la relación laboral puede ser que haya sido por medio de contrato escrito o verbal, no tiene plazo específico de conclusión, y se encuentra ligado a las prestaciones de ley en el que se comprometieron las partes a realizar con previo conocimiento, al respecto el Código Civil señala: “Cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

En sentido opuesto, se encuentra el contrato por tiempo definido, es aquel contrato en el que el patrono contrata a un trabajador por un lapso de tiempo determinado o para la realización de determinada obra que se haya comprometido a realizar, el cual puede durar días, semanas o meses, la ley no especifica qué prestaciones se deben de pagar, en cuanto a este tipo de contrato. Es aquel contrato que señala de manera expresa el plazo o duración del mismo, tiene establecido fecha de inicio y de término de la relación



laboral.

Asimismo, existe el contrato por obra determinada, se da cuando se encarga al trabajador realizar determinadas obras, bajo cierto tiempo establecido por el patrono, a cambio de una remuneración aceptada por ambos, o la temporalidad que dure la realización de determinado objeto. En este tipo de contrato el patrono debe de expresar de forma puntual y precisa la obra a ejecutarse, y la duración del tiempo requerido para la ejecución de la obra.

En ocasiones, en estos tipos de contratos, los trabajadores se encuentran laborando para determinado patrono, pero la variante aquí es el producto entregado y la calidad del producto, en algunos casos, se utilizan para la venta, ejemplo de esto son los artesanos que venden los productos que realizan a otro patrono, para que los vendan y dependiendo de la demanda se encargan más productos, o la venta de productos hechos de madera que se trabajan por medio de encargo.

El concepto de obra determinada, en ocasiones provoca confusión con el de tiempo determinado, pero la principal diferencia radica en su finalidad y en cómo se determina su duración: el contrato de obra está vinculado a la realización de una obra o servicio específico, mientras que el contrato a tiempo determinado tiene una duración previamente establecida, la cual deberá finalizar en la fecha pactada entre trabajador y patrono.



Por su forma se ubican los contratos verbales y escritos, el derecho de trabajo es poco formal, por esa razón muchas veces se inicia la relación laboral sin plasmar el acuerdo de voluntades a través de un contrato escrito, surge de palabra, y esto favorece siempre al trabajador al momento de finalizar la relación laboral, en virtud que, ante cualquier conflicto judicial o administrativo, el patrono posee la carga de la prueba.

El Artículo 27 del Código de Trabajo, establece que el contrato individual de trabajo se puede celebrar de forma verbal, por las siguientes causas: las labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; los trabajadores accidentales o temporales; a la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales.

En este sentido la legislación guatemalteca señala específicamente en que circunstancia los sujetos laborales pueden celebrar un contrato individual de trabajo verbal, con la obligación por parte del patrono de entregar al trabajador una tarjeta o constancia que debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo y el salario estipulado.

Mientras tanto, el contrato individual de trabajo escrito, tiene entre sus escasas formalidades que se debe de extender por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono está obligado hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, tal como señala el Artículo 28 del Código de Trabajo, Decreto 330.



Por su forma el contrato de trabajo está sujeto únicamente al contenido desarrollado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, Decreto 330, entre los cuales se menciona: Los nombres, apellidos, de los contratantes; fecha de la iniciación de la relación de trabajo; duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, la forma, período y lugar de pago, y aceptación de los contratantes, plasmada a través de su firma o impresión digital.

Se mencionan estos requisitos porque es en el contrato de trabajo, donde se surgen y se pueden dar algunas vulneraciones, tergiversaciones o violaciones a los derechos inherentes que gozan los trabajadores por disposición de ley. En algunas empresas para su contratación, puede que los empleadores hagan firmar a los trabajadores un contrato con condiciones inferiores a las pactadas, provocando en consecuencia una especie de fraude laboral.

3.2. Terminación de la relación laboral

En la contratación laboral, por regla general, se busca que exista cierta continuidad en la relación laboral, no obstante, esta aspiración se puede ver interrumpida, en ocasiones por voluntad de una de las partes, y a veces de mutuo acuerdo. Dependiendo de la causa que dio origen a la terminación del contrato individual de trabajo, derivado de dicha finalización se pueden deducir algunas responsabilidades a cumplir de carácter obligatorio a ambas partes.



La ley brinda una serie de causas que pueden dar por terminados los contratos, pudiendo ser decisión tanto del patrono o del trabajador, el Código de Trabajo en su Artículo 76, hace referencia a la terminación de los contratos de trabajo, estableciendo: "Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola de forma efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".

Los contratos laborales, son un acuerdo de voluntades, por ende, están sujetos a cualquier decisión por cualquiera de los que intervienen para su extinción, ya sea con responsabilidad por alguna de las partes o no, dependiendo de las circunstancias en que se haya disuelto el Contrato de Trabajo independientemente de la voluntad, donde se da por terminada toda relación entre las partes, proceden responsabilidades para la parte culpable.

La terminación del contrato de trabajo se puede dar de la siguiente forma: por causa imputable a la otra parte, en este caso se habla de un despido con causa justificada o un despido indirecto.

También, por decisión unilateral de cualquiera de las partes ya sea el patrono o trabajador, procediendo por renuncia, despido, o vencimiento del plazo del contrato y; por disposición de la ley, en casos de fallecimiento de una de las partes y por caso fortuito o fuerza mayor.



De esta forma de terminación del contrato de trabajo, la que da origen a la responsabilidad del patrono, es el despido indirecto y el despido sin causa justificada.

En tal situación, algunas empresas de forma maliciosa, hacen firmar a sus empleados, un acuerdo o convenio, donde ellos renuncian a sus prestaciones laborales o cualquier otro derecho que posea el trabajador en virtud de la relación laboral; dicho documento es nulo de pleno derecho, pero algunos empleados, por desconocimiento o dolo, suponen que esto tiene validez, siendo afectados jurídica y económicamente.

La polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia, pero, la legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento por el daño económico que el patrono le cause al trabajador al despedirlo sin causa justificada; en virtud que el trabajador deja de percibir el salario mensual que venía recibiendo, por lo mismo la justificación del despido es sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual.

Como se puede observar, se busca proteger de toda manera posible al trabajador, pero, en esta situación se debe ser ecuánime y ver si en verdad amerita el pago de la indemnización, ya que cuando el patrono decide despedir a alguien, puede que sea por causa justificada y que sea sin perjuicio de sus bienes, en este caso no constituiría el pago de una indemnización porque no solo sufre agravio en el lugar de trabajo o a su moral, también sufre un vejamen al tener que realizar el pago de éste derecho.



3.3. Del incumplimiento de las obligaciones a la terminación de la relación laboral por decisión unilateral de cualquiera de las partes

Así como el trabajador está provisto de derechos, también lo está de obligaciones, cuando el trabajador de forma unilateral decide poner fin a la relación de trabajo, este debe presentar su renuncia con la debida anticipación, esta es una de las obligaciones a las que está sujeto el trabajador. La renuncia que faculta únicamente al empleado, es un acto en el que el trabajador por voluntad propia, cesa de sus obligaciones ante determinado patrono por diversas circunstancias, aunque en la práctica muy escasamente el trabajador presente su renuncia con la debida anticipación.

En este caso el trabajador no posee derecho a indemnización ya que es éste el que está dejando el empleo y no el patrono quien prescindió de los servicios de éste, en muchas ocasiones representa un problema para el patrono ya que en el momento en que se da el aviso no se cuenta con otra persona que sustituya al empleador y en otros casos no se encuentra trabajadores con la misma experiencia que posee el trabajador que está renunciando. Por ello, el Código de Trabajo en el Artículo 83, presenta el plazo en que el trabajo debe anticipar el aviso de su renuncia, de conformidad con el tiempo que ha laborado para el patrono.

La falta de cumplimiento por parte del trabajador de entregar este aviso al patrono, con la antelación necesaria, puede dar lugar al cobro de daños y perjuicios por parte del patrono, los cuales pueden ser exigidos incluso por la vía judicial. En la práctica se observa muy pocas veces, por no decir de forma escasa, que el patrono reclame el pago



de daños y perjuicios cuando el trabajador no cumple con entregar el aviso en el plazo establecido, en virtud que el trabajador hace uso del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indicando que tienen derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias.

En caso de ser el empleador el que desea poner fin al contrato de trabajo, de forma unilateral, se le conoce como despido directo injustificado, esta forma abusiva del patrono de poner fin a la relación de trabajo, es perjudicial para el trabajador, por lo que el Código de Trabajo, le concede el derecho a la indemnización, que consiste en un salario, por cada año de servicios prestados. Este resarcimiento económico se encuentra regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo, Decreto 330.

En caso de que el empleador se niegue al otorgamiento de la indemnización respectiva, en virtud que cuenta con un documento firmado por el trabajador, donde consta su renuncia a este derecho, este podría considerarse nulo de pleno derecho, ya que de conformidad con el principio de irrenunciabilidad, esta cláusula se tendrá por no puesta, por lo tanto, el trabajador está en libertad de exigir sus derechos por la vía administrativa o vía judicial.

3.4. Mecanismos de protección para los trabajadores afectados en sus derechos irrenunciables

En términos generales se pueden mencionar diversos mecanismos que pueden ser efectivos para la protección de los derechos irrenunciables de los trabajadores,



entiéndase como irrenunciables, los derechos contenidos dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1986; y el Código de Trabajo, Decreto 330; es decir: derecho a indemnización en caso de despido injustificado, pago del salario y demás prestaciones de ley, tal como bonificación incentivo, aguinaldo y bono 14; así también el pago de horas extra y de vacaciones.

Las autoridades competentes pueden realizar inspecciones laborales para verificar el cumplimiento de las leyes laborales y garantizar que los empleadores respeten los derechos de los trabajadores. Estas inspecciones pueden incluir la revisión de las condiciones de trabajo, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el respeto al salario mínimo y otros aspectos relevantes en los procesos de despido al trabajador.

De forma administrativa, los trabajadores pueden presentar quejas o denuncias ante las autoridades laborales competentes en caso de vulneración, tergiversación o violación de sus derechos laborales. Estas autoridades tienen la facultad de investigar las denuncias y tomar medidas que sean necesarias para proteger los derechos de los trabajadores, como imponer sanciones a los empleadores que infrinjan la ley, con el fin de prevenir o erradicar dichos abusos.

Los trabajadores tienen derecho a recurrir a los tribunales de justicia para defender sus derechos laborales. Pueden presentar demandas individuales o colectivas para reclamar el cumplimiento de sus derechos, así como para obtener reparación por los daños y perjuicios sufridos como resultado de la violación de dichos derechos. Lamentablemente,



esta alternativa implica una larga espera por motivo de mora judicial, llegando a pasar incluso años, antes de que se dicte alguna resolución.

La relación del presente capítulo con la problemática, surge en relación a los sujetos que contratan al trabajador para que este preste sus servicios, puesto que en muchas ocasiones el patrono se asiste por intermediarios para la contratación de los empleados; la intención del patrono al realizar la contratación a través de intermediarios es evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales al momento de iniciar o bien finalizar la relación de trabajo, haciendo alusión que no tienen por qué cumplir con dichas obligaciones en virtud que ellos no fueron quienes realizaron la contratación, concretando de esta forma la vulneración al principio de irrenunciabilidad de los trabajadores, en virtud que se induce en error al trabajador, con la intención de limitarle el goce de sus derechos, impidiendo el pago de sus prestaciones u otros beneficios.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración al principio de irrenunciabilidad ante el fraude laboral ejercido por el patrono a los trabajadores del sector industrial

De conformidad con lo establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el principio de irrenunciabilidad establece que los derechos laborales reconocidos por la ley no pueden ser limitados, vulnerados, renunciados ni violentados por acuerdo entre patrono y trabajador, todo acuerdo o disposición que limite o violente los derechos de los trabajadores es nulo por ley. Esto incluye derechos fundamentales como el salario mínimo, la seguridad social, las condiciones de trabajo justas y seguras, el pago de prestaciones, entre otros.

El fraude laboral en el sector industrial puede manifestarse de diversas formas, como el pago de salarios por debajo del mínimo legal, la retención indebida de prestaciones sociales, la falsificación de documentos laborales, la contratación por parte de intermediarios a solicitud del patrono, la imposición de condiciones laborales inseguras o insalubres, entre otros. Estas prácticas fraudulentas son violatorias de los derechos laborales de los trabajadores y constituyen una vulneración al principio de irrenunciabilidad en materia laboral.

El patrono tiene la responsabilidad legal y ética de respetar y proteger los derechos laborales de sus trabajadores. El ejercicio de prácticas fraudulentas en el ámbito laboral no solo constituye una violación de la ley, sino que también refleja una falta de ética



empresarial y un desprecio por la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto es fundamental que las autoridades competentes implementen medidas preventivas y sancionatorias efectivas para combatir el fraude laboral en el sector industrial. Esto incluye la tipificación del fraude laboral, a efecto esta práctica sea sancionada penalmente.

4.1. Del delito de fraude laboral en el sector industrial

Normalmente cuando se habla de fraude, se entiende como engaño; etimológicamente se deriva del latín *fraus fraudis*, que significa: “Acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros. Delito que comete el encargado de vigilar la ejecución de contratos públicos, e incluso de algunos privados, confabulándose con la representación de los intereses opuestos”.¹⁵ Por lo tanto se puede establecer el fraude como una acción contraria a la verdad, que tiende a eludir la norma jurídica en perjuicio de un tercero.

De conformidad con el Código Penal, Decreto 17-73, Artículo 450: “Comete delito de fraude en la administración pública, el funcionario, empleado público, quien ejerza funciones públicas o quien con ocasión de uno o más contratos con el Estado de ejecución de obras o servicios, intervenga en cualquier fase de los procesos de licitación, cotización, adquisición, compra, concesión, subasta, liquidación, proceda directamente o por medio de otra unidad ejecutora, usare cualquier artificio para defraudar al Estado. El responsable de este delito será sancionado con prisión de cinco a diez años e

¹⁵ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 33.



inhabilitación especial.”

En la legislación guatemalteca, el delito de fraude, se limita a los funcionarios o empleados públicos que produzcan un daño patrimonial al Estado en virtud de recurrir a engaños en los procesos de contratación. No obstante, la experiencia demuestra que no es la única forma de afectar el patrimonio de una persona, en este caso el erario público, porque los trabajadores del sector industrial también pueden ser inducidos a error por parte de sus patronos al momento de su contratación, sometiéndose a disponer de menos beneficios económicos que los señalados por la ley.

El "fraude de ley" en materia laboral se refiere a una práctica ilegal que se utiliza para evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y evadir las responsabilidades que tienen los empleadores con sus trabajadores. Esta práctica es especialmente común en sectores como la construcción, el comercio, la agricultura y la industria manufacturera, y tiene graves consecuencias para los trabajadores, ya que les impide acceder a sus derechos laborales y protección social.

Al momento de suscribir un contrato individual de trabajo, o al iniciar una relación laboral, los deseos o condiciones contrarias al derecho de las partes no pueden prevalecer sobre el contenido mínimo que regula la ley. Como toda disciplina jurídica, en el caso de las disposiciones legales laborales, también existen principios dogmáticos de validez universal, principios que deben ser observados y cumplidos por el patrono y el trabajador, durante y al finalizar la relación de trabajo, si dichos principios no son utilizados, hay una afectación directa en los derechos laborales de cualquiera de las dos partes.



Las cuestiones de fraude laboral se pueden dar en varias manifestaciones, una de ellas es ante la simulación de contratos, en atención a ello uno de estos principios generales del derecho del trabajo es el que se conoce como primacía de la realidad. Esto significa que todas las disposiciones legales que regulan el trabajo subordinado se aplica forzosamente, independientemente de la voluntad de las personas. Su aplicación es obligatoria y aunque las personas decidan omitirlas al momento de celebrar negocios jurídicos (contratos) entonces el Estado las aplica de manera forzosa, a pesar que las partes contratantes le quieran dar otra apariencia.

Este principio establece que en materia del derecho del trabajo prevalecen los hechos sobre las declaraciones de voluntad de las partes. Por esta razón al momento de apreciar una situación concreta, es necesario revisar los acuerdos y la ley, ya que si lo que está plasmado en el contrato no se apega a la naturaleza de la prestación del servicio, se tomarán en cuenta las disposiciones de la ley en materia laboral, anulando las disposiciones que disminuyen o violentan los derechos de las partes.

En otras palabras, en el derecho del trabajo no importa que documentos hayan firmado el patrono y el trabajador, si los hechos demuestran una realidad diferente al contenido de estos documentos, entonces valen más los hechos que los documentos. En este contexto el fraude legal del disfraz de la relación de trabajo se produce cuando un empleador decide contratar a una persona para realizar un trabajo que por sus características es de naturaleza subordinada o por cuenta ajena pero oculta la verdad al suscribir o realizar, en lugar de un contrato de trabajo como debería de ser, un contrato de servicios técnicos o profesionales o bien en materia civil y mercantil.



La supuesta contratación civil o mercantil de trabajo independiente es solamente un velo, una apariencia, un disfraz con el que se pretende la verdadera esencia jurídica de los hechos, es decir la verdadera relación de trabajo. Este fraude permite al empleador evitar el pago de todas las obligaciones legales establecidas a favor de los trabajadores que ha contratado, asumiendo que por el tipo de contratación civil o mercantil no tiene la responsabilidad de cumplir con las obligaciones del derecho de trabajo. Como se ha expuesto, reduce los costos del empleador, es un engaño que pretende dar un estilo de legalidad pues el empleador que lo realiza, intenta hacer creer que el contrato o la relación establecida con el trabajador se han realizado de conformidad con las disposiciones legales del ámbito civil o comercial.

Sin embargo, a pesar de esta aparente legalidad, esta práctica es un fraude de ley en materia laboral en vista de que el empleador ha viciado el consentimiento de este negocio jurídico, al simular una apariencia jurídica diferente a la que en verdad le corresponde. Cuando se realiza una simulación de contrato laboral, el contrato civil o mercantil es nulo. Esto quiere decir que el contrato civil o mercantil no tiene existencia jurídica, prevalece el contrato o relación de trabajo que ha sido fraudulentamente ocultado.

También puede existir el fraude en el pago de salarios, Esto puede incluir la retención ilegal de salarios, el pago por debajo del salario mínimo legal, el no pago de horas extras trabajadas, la negativa a pagar prestaciones sociales o cualquier otra forma de manipulación del pago de salarios. En este caso se está afectando directamente el patrimonio del trabajador, por lo que se podría tratar de un hurto, pero en virtud de la existencia de un contrato, formulado con la intención de vulnerar los derechos del



trabajador, esto se debería contemplar como una forma de fraude laboral.

Existen otras prácticas, que comúnmente no son propias del derecho penal, pero que por el verbo rector pueden encuadrar en otros delitos, tal como la falsificación de documentos laborales, así también contratos de trabajo, hojas de horas laborales, nóminas de pago, registros de seguridad social u otros documentos relacionados con el empleo. Aunque se puede hablar de falsedad material, también es una forma de defraudar al trabajador en la percepción de su salario, ya que lo que se busca es una disminución en el pago para el trabajador.

Asimismo, una de las figuras utilizadas por el patrono para evitar el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades patronales, es encargar a un intermediario la contratación de los trabajadores para la prestación de los servicios, el patrono al realizar de esta manera la contratación del empleado, al momento de finalizar la relación de trabajo, cuando el trabajador reclama el pago de sus prestaciones al patrono, este evade el pago de las mismas haciendo alusión que él no fue quien lo contrato, negándole a través de esta figura el pleno goce de sus derechos al trabajador.

Finalmente, la forma de fraude a la que mayor tratamiento se le dio en el presente estudio, es a la que se deriva de la falta de cumplimiento de obligaciones irrenunciables. El no pago de prestaciones irrenunciables al momento de la terminación del contrato individual de trabajo, en virtud de la existencia de algún documento, donde el trabajador manifieste su renuncia a estos derechos, o bien la suscripción de un contrato de servicios técnicos o profesionales, no solo es nulo de pleno derecho, sino que además debería ser



sancionado penalmente, por la intensión del patrono de defraudar al trabajador en los derechos patrimoniales que le corresponden; esta situación va más allá de la ética empresarial, es una transgresión a los derechos humanos del trabajador.

4.2. Afectaciones a los trabajadores por fraude laboral

Son complejas y diversas las consecuencias que se producen al momento de realizar el fraude laboral, teniendo un impacto devastador en la vida de los trabajadores afectados. Estos pueden sufrir explotación económica, precarización laboral, falta de acceso a la seguridad social, deterioro de su salud y seguridad en el trabajo, entre otros problemas. Al ser forzados los trabajadores a aceptar condiciones laborales injustas, debido al fraude promovido por los empleadores al momento de la contratación, se ven privados de su capacidad de ejercer sus derechos laborales de manera plena y efectiva en la mayoría de casos, aunque en virtud del principio de tutelaridad, la ley brinda algunas soluciones, las afectaciones en el trabajador, como víctima de fraude de ley deben ser prevenidas.

Una de las afectaciones que sufre el trabajador es la anulación de las garantías sociales mínimas que corresponden a toda persona contratada para trabajar en condiciones de dependencia o subordinación. De esta forma se establecen condiciones de empleo precarias que afectan el bienestar del trabajador y de su familia. Si el trabajador plantea una acción para lograr el reconocimiento de la naturaleza jurídica laboral de la relación de trabajo es posible que el empleador sea considerado y haga efectivo el pago de todas las prestaciones laborales que adeuda al trabajador en la etapa conciliatoria, de lo contrario el trabajador tendría que acudir a los órganos jurisdiccionales.



Esto constituye un aspecto relevante al momento de considerar la sostenibilidad y competitividad de las empresas. Si un empleador organiza las relaciones laborales de su empresa sobre la base de un fraude legal, corre altos riesgos económicos que determinan una sensible vulnerabilidad a la inversión. Esto en virtud que en la actualidad muchas empresas verifican y comprueban que las empresas con las cuales realizará negocios, respeten los derechos de las personas y que cumplan con el ordenamiento jurídico que las rige.

El fraude de la relación de trabajo también implica la defraudación del pago de las cuotas patronales y laborales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-. En este caso la defraudación es responsabilidad del empleador ya que es éste el obligado de declarar en el IGSS a las personas que haya contratado dentro de una relación de trabajo. Si se declara la existencia de una relación laboral el empleador está obligado a pagar todas las cuotas patronales y las del trabajador, también debe pagar los intereses moratorios y la multa que corresponda.

En adición, los trabajadores no deberían considerarse excluidos del derecho a la cobertura del seguro social ya que según el marco normativo que lo regula, se establece que es el empleador el responsable de emitir la declaración de los trabajadores ante el seguro social y el pago de las cuotas respectivas, aunque la ley determine un número determinado de trabajadores contratados para que el patrono cumpla con dicha obligación. Bajo este supuesto la persona que se considere trabajador de un patrono puede exigir la prestación de los servicios del seguro social y éste debe prestarlos, a pesar que la forma jurídica que se le dio al contrato de trabajo, sea de otra naturaleza.



Al realizar el fraude legal de disfrazar o de encubrir una relación de trabajo bajo la forma de un contrato civil o mercantil, es posible que el empleador solicite al trabajador que le extienda una factura contable cada vez que le paga la retribución convenida por la prestación de sus servicios personales. Se presume, dentro del ambiente del fraude legal que el monto de la prestación de los servicios está gravado con el Impuesto al Valor Agregado según lo regulado en la ley de la materia.

Cuando el supuesto proveedor de servicios, que en realidad es un trabajador subordinado o dependiente que labora en una relación de trabajo, otorga una factura adquiere la obligación de declarar ante la Superintendencia de Administración Tributaria SAT el Impuesto al Valor Agregado –IVA-, generado por la supuesta prestación de sus servicios en forma independiente. Omitir dicha declaración puede ocasionar serias consecuencias tributarias e incluso penales, para el trabajador.

Si el trabajador realiza la declaración del IVA, su salario disminuye un 12% correspondiente a la tasa del IVA. Es necesario tomar en cuenta que el trabajador, que por el fraude legal es considerado como proveedor de servicios, no puede descontar ningún débito fiscal ya que su actividad laboral, al realizarse bajo la dependencia continuada de su empleador, no le ha generado ningún gasto. Por esta razón su salario se disminuye, siendo defraudado no solo el trabajador, sino también el ente fiscalizador por excelencia.

En el caso de defraudación por evasión de parte del patrono de cumplir con el pago de los derechos irrenunciables, la principal afectación para el trabajador es de carácter



patrimonial, puesto que, por la voluntad del patrono de no pagar y cumplir con sus obligaciones, genera inestabilidad en el estilo de vida del trabajador y su familia o personas que dependan de él, y como consecuencia, también disminuyendo el goce de sus derechos humanos.

El pago de sus derechos irrenunciables, representa para el trabajador un ahorro que le permitirá cubrir sus gastos mientras es contratado por una nueva empresa; pero al negársele este derecho, el trabajador puede incurrir en una grave crisis financiera, teniendo que prescindir en algunos casos de gastos ocasionados por servicios básicos, disminuyendo la calidad de su alimentación y limitándose en su derecho a la salud, ya que en caso de enfermedad no le sería posible acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.3. Propuesta de tipificación del delito de fraude laboral

Ante lo expuesto se ve con gran necesidad la tipificación del delito de fraude laboral, determinando la aplicación de penas principales y accesorias, la regulación de este aspecto como delito, ya se ha realizado en otros países como Estados Unidos, Canadá y Australia, donde las normas laborales son más estrictas. En ese sentido en Estados Unidos, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos tiene autoridad para hacer cumplir las leyes laborales federales que protegen a los trabajadores de prácticas fraudulentas, como el incumplimiento de las leyes de salario mínimo y horas extraordinarias, la discriminación laboral y el fraude en la contratación.



“En Canadá, varias agencias gubernamentales tienen responsabilidad en hacer cumplir las leyes laborales y de seguridad social para prevenir y combatir el fraude laboral, incluyendo el incumplimiento de las leyes de salario mínimo, el fraude en la contratación y la evasión de impuestos”.¹⁶ Evidentemente Canadá es un país altamente desarrollado que busca proteger los derechos de los trabajadores, a través de las agencias gubernamentales mencionadas, la eficacia y eficiencia de dichas agencias se basa en la no tolerancia a la corrupción.

“En Australia, la *Fair Work Ombudsman* es la agencia gubernamental encargada de hacer cumplir las leyes laborales para prevenir y combatir prácticas fraudulentas en el mundo laboral, como el incumplimiento de las leyes de salario mínimo, la discriminación laboral y el fraude en la contratación”.¹⁷ Estos países deben servir de inspiración, para que los Diputados del Congreso de la República, tomen las medidas necesarias a efecto de evitar el fraude en el ámbito laboral, para proteger los derechos de los trabajadores al momento de iniciar o finalizar la relación jurídico – laboral.

Como se ha comprendido, es importante que el Estado, a través del Congreso se la República de Guatemala, redacte una ley penal especial, en la cual se debe de tipificar el delito de fraude laboral, regulando como bien jurídico tutelado la dignidad laboral, la justicia social y sobre todo el patrimonio del trabajador. Como elemento positivo del delito, se debe tomar la intencionalidad del Empleador, ya que, en este caso, al conocer las disposiciones del Código de Trabajo, y pese a ello, disponer cosa contraria en el contrato

¹⁶ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio.html> (consulta: 27 de marzo de 2024).

¹⁷ <https://www.fairwork.gov.au/> (Consulta: 27 de marzo de 2024)



individual de trabajo, en sentido adverso para el trabajador, es claro el dolo del mismo.

El fraude laboral a menudo implica algún tipo de engaño, manipulación o falsificación de información por parte del empleador para obtener beneficios indebidos a expensas de los trabajadores. Esto puede incluir la falsificación de documentos laborales, la manipulación de registros de horas trabajadas, entre otros. Ante la necesidad por parte del trabajador de obtener un ingreso económico que sustente sus necesidades y las de su familia acepta las condiciones que el patrono imponga al momento de la contratación.

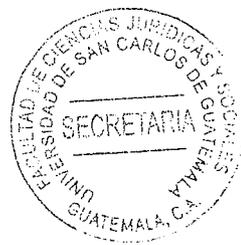
Además, como medida de agravación de la pena, se puede contemplar que esta forma de fraude se haya repetido en contra de varios trabajadores. En ese caso, se puede sancionar no solo al patrono, sino también a la persona jurídica, dictando su cancelación por delito de fraude. Todo esto con el fin de que, tras la advertencia de una sanción penal, los empleadores dejen de realizar esta práctica y se cumpla plenamente lo dispuesto en el Código de Trabajo, Decreto 330, en cuanto a los derechos y garantías mínimas e irrenunciables de los trabajadores.

Es fundamental que el Congreso de la República, al momento de la creación de una ley penal especial para la sanción al fraude laboral ejercido por el patrono con los trabajadores, para sancionar dicha práctica, no entre en contradicción con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Decreto 1441 Código de Trabajo y los Tratados Internacionales en materia de trabajo aceptados y ratificados por Guatemala, procurando resguardar los derechos contenidos en dichas normas jurídicas.



Por lo expuesto en el presente capítulo, se recomienda que el Estado a través del Congreso de la República de Guatemala, inicie un proceso legislativo, en el cual debe elaborar una iniciativa de ley que tipifique y determine como un delito la acción de fraude laboral, ejercida por el patrono al crear contratos o figuras contractuales que contravienen normas jurídicas, tratados internacionales, y leyes de rango constitucional sobre los derechos de los trabajadores guatemaltecos, estableciendo la aplicación de penas principales y accesorias, a efecto de obligar al patrono cumplir con sus obligaciones laborales, y de esta manera evitar la vulneración al principio de irrenunciabilidad laboral a los trabajadores del sector industrial.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En virtud del análisis e investigación realizada, se pudo determinar que a pesar de existir normas jurídicas que protegen al trabajador del sector industrial frente a las vulneraciones que el patrono realiza a través de la suscripción y finalización de contratos de diferente naturaleza al formalizar la relación laboral; y aunque existan mecanismos y procedimientos aplicados por el Estado a través de los órganos jurisdiccionales para proteger los derechos del trabajador frente al patrono, los mismos no son suficientemente rigurosos, para disminuir y prevenir dichos fraudes; no existe una legislación específica de tipo penal que regule y sancione los actos fraudulentos del patrono frente al trabajador al momento de iniciar y finalizar la relación de trabajo.

A partir de la falta de regulación penal del fraude laboral ejercido por el patrono a los trabajadores del sector industrial, el Estado a través del Congreso de la República de Guatemala debe crear una iniciativa de ley que tipifique, determine y sancione como un delito la acción de fraude laboral, ejercida por el patrono al crear contratos o figuras contractuales que contravienen normas jurídicas, tratados internacionales, y leyes de rango constitucional sobre los derechos de los trabajadores guatemaltecos, con la imposición de penas principales y accesorias, obligando a los patronos a cumplir con sus obligaciones laborales, originadas por la relación de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ARBUET VIGNALI, Heber Rolando. **Principios del derecho de trabajo**. 4 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Rubinzal-Culzoni Editores, 1989.
- BOTTO RAMÍREZ, José Enrique. **El trabajador y la industria**. 2ª ed. Valencia, España: Ed. Milián, 1993.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 9ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2006.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de trabajo**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1985.
- DÁVALOS, José. **Derecho individual de trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2009.
- ECHEVERRÍA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Formatec, 2016.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5a ed. Guatemala: Ed. OSCADEL, S.A., 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo de trabajo**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2016.
- GARCÍA FLORES, Mario Rodolfo. **Fraude laboral**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1985.
- GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 6ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2000.
- IBARRA PARDO, Dina Patricia. **Introducción al derecho laboral**. 3ª ed. Madrid, España.: Ed. Ginebra, 1989.
- MERCADER UGUINA, Jesús. **Lecciones de derecho del trabajo** . 3ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2015.



MOLINA HIGUERA, Angélica. **Contenido y alcance del trabajo individual al trabajo**. 8ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Defensoría del pueblo, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Madrid, España: Ed. Heliasta, S.R.L, s.f.

PACHECO MARTÍNEZ, José Filiberto. **Derecho laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Metropolitana, 1992.

Legislación:

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

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

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