

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

**LA NECESIDAD DE INCORPORAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA
LA PROHIBICIÓN DE REALIZAR SIMULACIONES DE CONTRATOS LABORALES**

MILTON OVIDIO CHUQUIEJ SUBUYUJ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2022

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

**LA NECESIDAD DE INCORPORAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA
LA PROHIBICIÓN DE REALIZAR SIMULACIONES DE CONTRATOS LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MILTON OVIDIO CHUQUIEJ SUBUYUJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto 2022

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

DECANO:	M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente:	Lic. William Armando Vanegas Urbina
Vocal:	Licda. Paola Reneé Pineda Rivera
Secretario:	Lic. Saúl Sigfredo Castañeda Guerra

Segunda Fase

Presidente:	Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Vocal:	Licda. Cristina Elizabeth Gómez Medrano
Secretaria:	Licda. Raquel Eleonora García Recinos

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



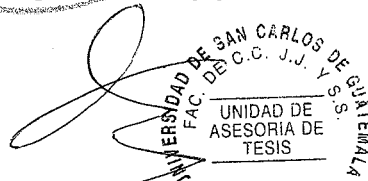
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
17 de marzo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROBERTO HORACIO SÁNCHEZ ROCA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MILTON OVIDIO CHUQUIEJ SUBYUJ, con carné 200020587,
intitulado LA NECESIDAD DE INCORPORAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, LA PROHIBICIÓN
DE REALIZAR SIMULACIONES DE CONTRATOS LABORALES.

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 REYNOS
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 22 / 03 / 2022.

Roberto Horacio Sánchez Roca
Colgado 10844
Asesor(a)
(Firma y Sello)

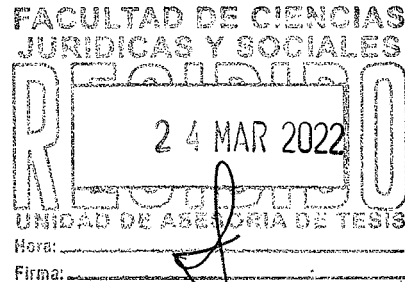


Lic. ROBERTO HORACIO SANCHEZ ROCA
Abogado y Notario



Guatemala, 24 de marzo de 2022

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



Dr. Herrera

Atentamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del estudiante: **MILTON OVIDIO CHUQUIEJ SUBUYUJ**, el cual se intitula: **"LA NECESIDAD DE INCORPORAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, LA PROHIBICIÓN DE REALIZAR SIMULACIONES DE CONTRATOS LABORALES"**.

Declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me permito informarle lo siguiente:

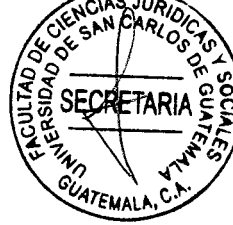
- I. El alumno realizó un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como de carácter científico y abarca un extenso y amplio contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio la necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala, la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales en virtud que en la actualidad en el sector público y privado se utilizan figuras contractuales que no son las idóneas para registrar la relación entre patrono y trabajador y como consecuencia se violentan los derechos de los trabajadores.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales él estudiante, no sólo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados al tema.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que el estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas del Diccionario de la Lengua Española.
- IV. El informe final de tesis es una gran contribución científica y práctica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es una prohibición muy importante que no ha sido establecida expresamente en el Código de Trabajo de Guatemala.

12 calle, Modulo 18-04, apartamento 104 zona 21, Colonia Nimajuyu I
Guatemala, Guatemala

Teléfono: 55357735

Correo electrónico: rsanchezroca@yahoo.com

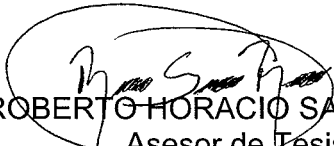
Lic. ROBERTO HORACIO SANCHEZ ROCA
Abogado y Notario



- V. En la conclusión discursiva, él estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática que genera la simulación de contratos de trabajo, así como las características que forman parte de una relación de trabajo, por lo que plantea la necesidad que el Congreso de la República de Guatemala pueda incluir en el Código de Trabajo de Guatemala, la prohibición expresa de realizar simulación de contratos laborales.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. Él estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo a mi parecer fue necesario hacer algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las diversas instituciones jurídicas que se abordaron, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

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

Atentamente,


Lic. ROBERTO HORACIO SANCHEZ ROCA
Asesor de Tesis
Colegiado 10844

Lic. Roberto Horacio Sanchez Roca
ABOGADO Y NOTARIO

12 calle, Modulo 18-04, apartamento 104 zona 21, Colonia Nimajuyu I
Guatemala, Guatemala
Teléfono: 55357735

Correo electrónico: rsanchezroca@yahoo.com



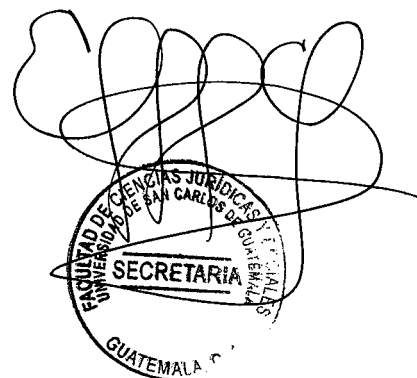
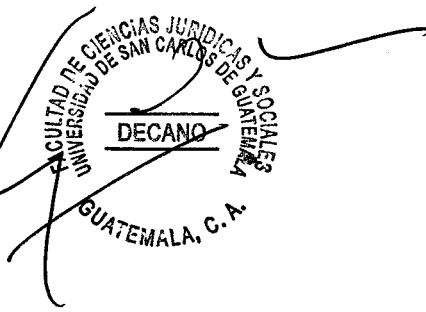
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, seis de junio de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MILTON OVIDIO CHUQUIEJ SUBUYUJ, titulado LA NECESIDAD DE INCORPORAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA, LA PROHIBICIÓN DE REALIZAR SIMULACIONES DE CONTRATOS LABORALES. 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/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien siempre me guía y me permitió llegar hasta esta etapa.

A MI PADRES:

Jesús Chuquiej Subuyuj, Herminia Subuyuj Hernández, Margarita Terraza Gallego por estar siempre pendientes de mí.

A MIS ABUELOS:

Lorenzo Chuquiej Chacat (QEPD), María Salomé Granados Sabán (QEPD) por haberme dado cariño, alimentos, consejos y luchar por llevarme a buen camino desde mi niñez, mil gracias hasta el cielo.

A MIS HERMANOS:

Por ese apoyo incondicional y estar siempre en momentos difíciles.

A MIS PADRINOS DE GRADUACIÓN:

Lic. Carlos Pocón Chuquiej, Lic. Jose Emmanuel Pocón Monroy, Licda. Andrea Vanessa García Sazo.

A MIS AMIGOS:

Lic. Alex Cárdenas con quien compartí momentos difíciles, alegres y experiencias inolvidables en cada



momento de universidad. Muy especialmente a
Licda. Andrea Vanessa García Sazo, quien fue pilar
fundamental para seguir en la lucha, hasta lograr la
meta, mil gracias, Dios, por ponerla en mi camino,
derrama sobre ella tus bendiciones siempre.

A:

La facultad de Ciencias jurídicas y sociales, por
abrirme las puertas y permitirme iniciar los
conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar
con apego a la ética y a la moral profesional.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, por la
formación profesional y ser la sede de todo el
conocimiento adquirido en estos años.

PRESENTACIÓN

El tipo de investigación desarrollada fue cuantitativa; consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través del desarrollo exacto de las actividades, objetos, procesos y sujetos en donde plantea el problema; para que, a partir de este, se le pueda dar una solución al mismo, en este caso, será establecer la importancia que dentro del Código de Trabajo de Guatemala, se incorpore la prohibición expresa de utilizar la simulación laboral en el caso del derecho del trabajo dentro del territorio nacional.

Fue realizada en el ámbito del derecho del trabajo, ramas de derecho que define y desarrolla cada una de las instituciones sobre las cuales se fundamenta la simulación laboral, así como la importancia de la inclusión legal de su prohibición. El trabajo fue realizado en el año 2022 en los meses de enero a marzo. El sujeto de la investigación consiste en los trabajadores dentro del territorio nacional.

El objeto es el de analizar el fraude de ley así como a los derechos de las trabajadores que se lleva a cabo al presentar un contrato de agencia en lugar de un contrato de trabajo, para evitar las obligaciones del patrono con el trabajador otorgadas por la ley laboral y como se podrá evitar que siga ocurriendo esta conducta a través de la incorporación legal de la prohibición de esta conducta en el territorio nacional de tal manera que se cumpla con tutelaridad del trabajador que caracteriza la relación laboral en Guatemala.

El aporte principal de la investigación consiste en la manera en la cual se debe de prohibir dentro de la ley de Guatemala la simulación laboral dentro del contexto del derecho de trabajo, de tal manera que se evite que siga ocurriendo esta conducta a través de las denuncias interpuestas ante la Inspección General de Trabajo y con sanciones pecuniarias en contra de los patronos de tal manera que se deje de realizar esta practica en contra de los trabajadores en el territorio nacional.

HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación fue la siguiente: Determinar el fraude de ley que existe en el caso de la utilización de contratos de índole civil o mercantil en los recintos laborales; en lugar de contratos de trabajo, con el objeto de simular la relación laboral, evitando las responsabilidades del patrono y como con la con la incorporación de una prohibición expresa de esta conducta, podrá evitar que esta se siga llevando a cabo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la presente investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo; consistiendo en el fraude de ley que existe en Guatemala, respecto a la utilización de contratos civiles o mercantiles, simulando la relación laboral y eximiendo al patrono de pagar cualquier prestación que nace de estas, así como la imperante necesidad de que se prohíba esto dentro del territorio nacional.

En tal sentido la hipótesis se comprobó cómo válida ya que en efecto se defrauda la ley al momento de utilizar contratos civiles o mercantiles para la simulación laboral, situación que transgrede los derechos de los trabajadores y que debe de ser regulada dentro del territorio nacional para evitar que siga ocurriendo en el ámbito del derecho de trabajo de Guatemala.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho del trabajo	3
1.3. Principios del derecho laboral	6
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	12
1.5. La relación laboral	13

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo	19
2.1. Origen histórico del contrato de trabajo	20
2.2. Definición de contrato de trabajo	23
2.3. Fuentes del contrato de trabajo	25
2.4. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo	27
2.5. Perfeccionamiento e interpretación del contrato de trabajo	30
2.6. La relación laboral iniciada por el contrato de trabajo	32

CAPÍTULO III

3. El fraude de ley y la simulación laboral	33
3.1. Definición de fraude de ley	34
3.2. El fraude de ley en el caso del derecho del trabajo en Guatemala	36

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales	47
4.1. Análisis preliminar de la simulación laboral en Guatemala	47
4.2. La Inspección General de Trabajo como garante de los derechos del trabajador en Guatemala	51
4.3. Efectos de la utilización de simulación laboral en Guatemala.....	53
4.4. La necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada ha sido motivada por la forma en la cual, en la actualidad dentro de la realidad laboral de Guatemala existen muchos patronos que para evitar pagar cualquier tipo de prestación dentro del territorio nacional; utilizan otro tipo de contratos que están dentro del ordenamiento jurídico interno, para vulnerar los derechos del trabajador defraudando de esta forma a la misma ley; cabe mencionar que hasta la fecha no existe ninguna prohibición expresa, de este tipo de conductas dentro del territorio nacional por lo que debe de ser regulado dentro del código de trabajo de Guatemala.

El objetivo principal de esta investigación consiste en analizar la viabilidad de la inclusión dentro del código de trabajo de la prohibición de utilizar otro tipo de instrumentos jurídicos para simular la relación laboral con el efecto de evitar cualquier tipo de prestación que debe de pagarse en virtud de la ley. Por su parte la hipótesis de la presente investigación es la siguiente: Determinar el fraude de ley que existe en el caso de la utilización de contratos de índole civil o mercantil en los recintos laborales; en lugar de contratos de trabajo, con el objeto de simular la relación laboral, evitando las responsabilidades del patrono y como con la con la incorporación de una prohibición expresa de esta conducta, podrá evitar que esta se siga llevando a cabo.

La tesis está estructurada por cuatro capítulos; el primero desarrollará lo concerniente al derecho del trabajo; el capítulo segundo por su parte desenvolverá al contrato de trabajo; el capítulo tercero abordará el fraude de ley y la simulación laboral; el cuarto capítulo, establece la necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales.

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el deductivo, ya que abarcamos desde la forma más amplia y general del

derecho del trabajo y como este debe de ser tutelar para los trabajadores de tal manera que pueda ser manifiesta la necesidad de protección de los trabajadores, para evitar una simulación en sus contratos, para de esa forma llegar a describir de forma más sencilla la problemática abordada en la presente investigación, el método sintético por medio del cual, se unen todos los elementos del problema para obtener una visión muchísimo más amplia y clara acerca de lo concerniente al derecho del trabajo y la regulación de la simulación laboral dentro del territorio nacional, para evitar que los trabajadores sean negados en sus derechos fundamentales; el método analítico: Para analizar la importancia que tiene el estudio del derecho del trabajo en el territorio nacional, así como la imperante necesidad de que en Guatemala se prohíba la Por su parte la técnica utilizada en la investigación fue la documental, que centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre el tema de investigación.

Es de gran importancia el reconocimiento de la protección a los derechos del trabajador dentro del territorio nacional, toda vez que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social en tal sentido deben de cumplirse todos los lineamientos que determine la protección del trabajador en el territorio nacional para poder cumplir con la totalidad que tienen estos en el Derecho del Trabajo de Guatemala en tal sentido es necesario que se actualice la legislación prohibiendo cualquier tipo de simulación contractual que trate de defraudar al trabajador dentro de la relación laboral utilizando otro tipo de figuras legales para disfrazar una relación laboral en el territorio nacional.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Es preciso realizar un estudio respecto a lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándose sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador con el patrono, así como lo referente a los derechos de autor en el vínculo laboral.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa, lo que propicio el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento.”¹ Por lo tanto, se puede determinar que el derecho del trabajo tiene su origen casi con la humanidad, ya que desde el inicio existieron límites a la manera en la cual se había que realizar el trabajo, no obstante, fue hasta después de la revolución francesa donde el movimiento de los derechos de los hombres inspira a poner reglas sobre cómo debe de desempeñarse el trabajo así como las condiciones del mismo.

¹ Franco, Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 5.

Al mismo tiempo se pudo comparar históricamente al trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, esta con la balanza."²

En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral. El nacimiento y evolución del derecho del trabajo se refleja después de la revolución francesa donde los conceptos de humanidad y de desarrollo se lleva a cabo la etapa conocida como la heroica, "la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral."³ Se puede establecer que es el derecho de trabajo es el resultado directo de la lucha de los trabajadores, por lo que cada prestación que existe en la actualidad es resultado de una progresión de derechos.

² Marx, Karl. **El capital**. Pág. 46.

³ Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.

1.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto, es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

“Previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”⁴ Lo anterior establece la importancia del derecho del trabajo como normas de protección del trabajador, debido a que corresponde a estos la tutelaridad del mismo y de los lineamientos en los cuales se desarrolla la relación laboral.

Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios: “Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 421.

definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora; criterio referente contrato de trabajo, criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.”⁵ Cada uno de estos criterios obedece a una finalidad del derecho del trabajo es decir desde el punto de vista de los trabajadores y como este deben de cumplir su trabajo; sin dejar de lado al derecho del trabajo, como regulación legal de aquellas conductas que traten de normar todas las situaciones laborales dentro de la relación laboral y finalmente el que trata al derecho del trabajo únicamente como generador de normas legales.

Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto, dependiendo la manera en la cual se puede realizar la misma. Las definiciones de carácter político, las de carácter económico y las de carácter jurídico. Las de carácter jurídico pueden, a su vez, atender a los siguientes criterios:

- a) Como regulador del contrato de trabajo
- b) Como regulador de la relación del trabajo
- c) Por razón del sujeto
- d) Como conjunto de normas
- e) Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida

⁵ De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.

humana”.⁶ Esto quiere decir que el derecho del trabajo será importante conforme se garanticen los principios que caracterizan al mismo, es decir servir de nexo a las personas para el cumplimiento del desarrollo laboral entre los trabajadores y patronos de tal manera que ambos lleguen a un entendimiento pleno que permita el desarrollo de la relación laboral.

También se puede definir el derecho laboral como “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁷ Se puede afirmar entonces que conforma a esta definición se delimita al derecho del trabajo como una entidad de derecho público, ya que es el Estado quien garantiza la manera en la cual se debe de realizar la relación laboral dentro de su propio territorio.

Al mismo tiempo, el derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁸ Esta definición aporta que el derecho de trabajo va aplicado al acto social que lo representa, caracterizado por nivelar las pretensiones de trabajadores y patronos, para el mejoramiento de la relación laboral, también es necesario que este derecho tienda a normarse al pro del trabajador.

⁶ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.

⁷ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

⁸ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

derecho tienda a normarse al pro del trabajador.

“El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva”.⁹ Se puede determinar entonces que derecho de trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena, pero recibiendo una remuneración pactada entre las partes a obligarse.

1.3. Principios del derecho laboral

En este apartado, se analizan los principios del derecho laboral conforme a su regulación en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. En ese sentido, estos principios se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales, se caracterizan, además, porque se trata de principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto. Por último, se trata de principios directa o indirectamente tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del Derecho del Trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la

⁹ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.

para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger. Hemos de iniciar mencionando que la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 102, 103 y 106 toman dichos principios, pues, el Artículo 102 consagra los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno nocturno y mixto; la protección especial de los menores trabajadores, por lo que es importante que estos se cumplan dentro del territorio nacional.

El Artículo 103 consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y el Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores. El cuarto considerando del Código de Trabajo establece en si los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, los cuales son: 1. El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente. “este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y

106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador. Es decir que le otorga al trabajador la potestad de defenderse de la pretensión del patrono, debido a que este último como dueño de los recursos económicos a quienes corresponde la disposición y dirección del trabajo.

- b) Tutelaridad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.¹⁰

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Por lo tanto, es acertado afirmar que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que

¹⁰ Sacalxot Váidez, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 17.

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

1. El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciabiles únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Este principio se ha aceptado en la mayoría de las doctrinas como en la Jurisprudencia Nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado social porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Se dice también es irrenunciable únicamente en cuanto a los trabajadores, porque es la forma de hacer verdadera la tutelaridad y su importancia va en contra de la concepción tradicional, que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse; los derechos que confiere las leyes de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono

y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.

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

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, se puede mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes. Este principio es muy importante ya que en la presente investigación se determinará que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas.

3. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los

diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va a estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

4. El derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Se puede afirmar que su condición de derecho público se funda en lo irrenunciable, en lo imperativo y en la limitación de la voluntad. Por esto es importante que el Estado se involucre en la relación laboral para tener una visión imparcial y de carácter proteccionista del mismo dentro del territorio nacional.

El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos. En tal sentido, el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo. Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público, por lo que, si el Estado se ve inmiscuido para la protección de la norma o bien de las partes que participen en la misma, será derecho público. Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa.

El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado. Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral solo existe entre dos partes, sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado deben de extender garantías que han de existir para proteger cada uno de los contratos que origina una correlación patrono-trabajador. Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la

naturaleza de la relación jurídica. En el derecho de trabajo de Guatemala, es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal “e”.

1.5. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o trabajador, y otra persona, denominada el empleador o patrono a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han

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

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

Se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. "En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero. Por lo que sugiere adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión

alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.”¹¹

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, encontramos la relación laboral en el Artículo 18, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia.

El artículo mencionado, norma lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona; trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Lo anterior, corresponde a la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

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

¹¹ **Ibid.** Pág. 19.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos. La relación de trabajo se percibe como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, perfeccionándose cuando persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

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

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales.

La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. Es necesario que de Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

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

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

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

Es necesario analizar en qué consiste el contrato de trabajo desde la óptica del derecho del trabajo de Guatemala, con lo cual es importante analizar cómo se desarrolla el mismo en el territorio nacional.

Se debe de iniciar afirmando que el contrato es una obligación, es por esto que siempre será un acuerdo de voluntades entre las partes, esto quiere decir que en virtud del mismo se creará una ley que regirá a quienes se suscriban al mismo. Teniendo esto en consideración, se sobreentiende que cuando se habla de un contrato de trabajo, se entenderá por aquel acuerdo de voluntades que desemboque en una relación laboral.

“Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”¹²

Esta definición, afirma entonces la manera en la cual se puede realizar el contrato de trabajo, estableciendo que estos se llevan a cabo cuando existe un acuerdo de voluntades que determina la manera en la cual se llevará a cabo una relación laboral,

¹² Ossorio, Manuel. **Op Cit.** Pág. 185.

aceptando a prestar sus servicios a cambio de un salario, el cual devengara cada cierto tiempo, actuando bajo la dirección y a favor del patrono.

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

En el sentido amplio de la palabra, el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos contemplados en el Código Civil, no obstante no se pueden considerar como tal debido a que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la misma.

2.1. Origen histórico del contrato de trabajo

El origen histórico del contrato de trabajo, coincide con la forma en la cual se concibe el derecho de trabajo como tal, el cual se ha dividido en cinco fases o regímenes: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado.

En ese contexto, cuando se habla de régimen de la esclavitud, se refiere a las primeras etapas de la historia de la humanidad, desde sus inicios hasta después de la caída del imperio romano en la edad media; en esta época, no existía contrato de trabajo alguno, debido a que la mano de obra era provista por los esclavos, eran estos los que trabajaban la tierra y las obras públicas, mientras que los ciudadanos se dedicaban a las actividades de artesanías, pesca y demás tipos de ventas que no eran consideradas como trabajo sino como actividades libres y mercaderes.

Con la llegada de la edad media, se cambia el sistema de abordar el contrato de trabajo, se deja de tener esclavos y se crea el feudalismo, en donde dejan de ser esclavos, debido a que no se considera correcto tener a los mismos. Se crean los vasallos y los señores feudales, en ese sistema se trabajaba la tierra para los señores a cambio de la protección de este, jurando fidelidad; la tierra adquirió una enorme importancia económica al disminuir el comercio y la circulación monetaria. Por eso, la agricultura fue la base de la economía. La vida rural predominó frente a la urbana. La economía fue de autoconsumo, pues cada feudo consumía única y exclusivamente lo que producía. El trabajo manual recaía en los siervos, que trabajaban las tierras y pagaban tributos a los señores.

El régimen de las corporaciones o tercer período, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales, conocida como la organización de las corporaciones, ya que a cuyo frente se encontraba al maestro, que era el empleador, en un principio existía sólo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le

agregó la de los compañeros, aquéllos estaban totalmente sometidos al maestro, éste les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de un compañero. Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría, trabajaban a las órdenes de un maestro, es decir un empleador, estaban en mejores condiciones que el aprendiz, pero también se encontraban en relación de dependencia con el maestro.

El régimen de la manufactura, coincide con el inicio del contrato del trabajo, se paga salario, pero en cuanto a las demás condiciones se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y mucho menos modificarlos, el trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas perdía casi todas las esperanzas de obtener otro empleo.

El régimen asalariado inicia con la Revolución Francesa que fue la que puso virtualmente la piedra fundamental del contrato de trabajo, el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incide plenamente sobre la vinculación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente de ese carácter. Se considera que este periodo pasó por tres fases, la primera de carácter jurídico, la segunda prevalentemente económica y la última, de carácter social.

2.2. Definición de contrato de trabajo

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

Este concepto es muy completo, ya que establece las formas en las cuales se puede prestar el trabajo dentro de Guatemala, además determina las partes que participan en el mismo, además de las obligaciones que corresponden a cada quien dentro de la relación laboral.

“Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona que puede ser trabajador, empleado, obrero pone su actividad profesional a disposición de otra persona, pudiendo llamarse, empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración.”¹³ Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral en el país

¹³ Ibid. Pág. 450.

así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

Se puede definir el contrato de trabajo también como: "Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona; el patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador."¹⁴

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

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

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Págs. 411 y 412.

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

2.3. Fuentes del contrato de trabajo

Resulta difícil enumerar cuales son las fuentes del contrato de trabajo, debido a que como todo contrato, es una relación que sea ley para las partes, no obstante es necesario analizar cómo la ley, los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho laboral y del derecho en general, la doctrina, la justicia social y la equidad se fusionan para darle forma al contrato de trabajo de Guatemala.

La ley es la fuente primordial del derecho del trabajo y por lo tanto debe de ser la ley la que establezca cómo se debe de realizar el mismo dentro de Guatemala, en tal sentido conformará esta fuente, con el ordenamiento jurídico laboral del país.

En ese contexto, la Constitución Política de la República de Guatemala es la fuente suprema, por lo cual este cuerpo legal establece derechos los cuales son establecidos y los mismos no pueden ser negados; es por esto que al referirse al derechos del trabajo esta norma se encarga de proteger los derechos fundamentales del trabajo y como se puede realizar el trabajo y la relación de trabajo en el país.

También el Código de Trabajo es una fuente esencial del contrato de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos son otra fuente principalísima, ellos nacen por la voluntad conjunta de las partes interesadas y pueden modificar todas las leyes, siempre que sea que su carácter sea más favorable para los trabajadores. En ese sentido se puede afirmar lo siguiente:

1. "Las leyes contemplan generalmente situaciones incomprensivas de todas las situaciones que puedan en ella encuadrarse; las convenciones colectivas de trabajo cumplen la función de adaptar las normas legales a las necesidades de la actividad de que se trata.
2. Nadie mejor para conocer las modalidades del trabajo que quienes están vinculados con ella: trabajadores y empleadores que son, en última instancia y normalmente a través de sus asociaciones profesionales quienes acuerdan las convenciones colectivas de trabajo.
3. Las normas laborales deben adaptarse a las distintas tecnologías de la actividad las cuales son cambiantes, movilidad necesaria que sólo puede serle dada con más prontitud por la convención colectiva de trabajo que con sus modificaciones."¹⁵

Por lo tanto, es a través de las leyes que el derecho de trabajo encuentra su fuerza ya que es por medio de esta que se puede equiparar la relación entre trabajador y patrono

¹⁵ Rivas, José. **Los directivos sindicales**. Pág. 126.

ya que es la forma que tiene el Estado para regir estas relaciones y que las mismas se realicen con la mayor comunicación y cordialidad posible.

Los principios generales del derecho del trabajo son una fuente muy importante del contrato de trabajo, sobre todo en lo relativo a su interpretación, la doctrina los resume en tres grandes postulados: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa para el trabajador, estos sirven como normas rectoras de la relación laboral y por lo tanto cada vez que se realice la misma, deberá de ser aplicada en cada uno de los ámbitos de la misma, iniciando con el contrato individual de trabajo.

2.4. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

El contrato como forma general es una ley entre las partes, las cuales se obligan recíprocamente entre sí. Ahora bien, el contrato de trabajo conlleva obligaciones que son distintivas de esta área, como lo suelen ser las estipulaciones que determinan el salario, las bonificaciones y las prestaciones.

Dentro de la doctrina, existen dos tipos de teorías que tratan de explicar al contrato de trabajo, las cuales son:

- a. **"Teorías contractualistas:** Estas teorías contractualistas se basan en la posición del derecho laboral que considera el contrato de trabajo como celebrado libremente por

las partes. No se debe confundir la formación del contrato con las obligaciones de él derivadas. Para esta teoría, es imprescindible el acuerdo de voluntades; las segundas pueden surgir de la actividad de un tercero como el Estado con la ley o las partes con los convenios colectivos de trabajo.

No se discute que en la celebración del contrato de trabajo hay un acuerdo de voluntades, aun en las situaciones más restringidas, no se puede negar que hay un acuerdo tanto del empleador como del trabajador para aceptar el contrato, ese común acuerdo se ve reducido cada vez más, en todos sus aspectos, pero el hecho es que él existe, que es imprescindible, ya sea en forma expresa o tácita, que aparezca para que nazca de esa manera la relación laboral.”¹⁶

Esta teoría busca igualar la figura del contrato de trabajo con otras provenientes de carácter civil, en lugar de persuadirse que aquél tiene caracteres, elementos de existencia propios que hace imposible confundirlo con otros contratos.

- b. **“Teorías anticontractualistas:** Estas teorías se basan en que no media entre las partes de una vinculación laboral un contrato de trabajo, para ello se apoyan en dos situaciones fundamentales: una, que no existe libre discusión de las cláusulas contractuales y otra, que la reglamentación y convencional colectiva restringe en tal forma el campo de deliberación, que prácticamente no existe. La inexistencia de la voluntad es más aparente que real y que ésta siempre se manifiesta de una u otra

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos.** Pág. 264.

forma, con mayor o menor intensidad, ahora bien, cabe señalar que el acuerdo de voluntades al que pueden arribar las partes tiene un punto de partida, cuál es el de las garantías mínimas establecidas por la legislación laboral, a partir de los cuales debe iniciarse la negociación.

El no discutir las cláusulas del contrato individual de trabajo no implica, la inexistencia del contrato de trabajo, dado que esto siempre ha ocurrido en la celebración de los contratos de trabajo y aún así no puede negarse su carácter contractualista, ya que la voluntad se refleja en la aceptación por parte del trabajador y el ofrecimiento por parte del patrono, esto se exterioriza ya que se busca la defensa de los trabajadores, para evitar que acepten condiciones que vayan en detrimento de sus derechos.”¹⁷

Se puede considerar entonces que, en Guatemala, se ocupa una forma ecléctica, ya que por un lado, el contrato de trabajo surge como tal, como aquella obligación surgida entre dos partes con el objeto de beneficiarse mutuamente, tal como lo establece la teorías de los contratos, pero también se reconoce la individualidad del mismo, siendo parte fundamental de un área del derecho y como tal responde a sus propios intereses y posee sus propios objetivos y elementos de protección.

¹⁷ Ibid. Pág. 265.

2.5. Perfeccionamiento e interpretación del contrato de trabajo

Para entender cómo se perfecciona e interpreta el contrato de trabajo dentro de Guatemala es necesario enfocarse en el Código de Trabajo, ya que el entendimiento de las mismas es de vital importancia para la investigación toda vez que a través de las mismas se puede diferenciar al contrato de trabajo como tal.

Respecto al perfeccionamiento del contrato de trabajo, se puede afirmar: "El contrato de trabajo puede perfeccionarse, a través de dos maneras:

1. **General:** Es la forma típica de perfeccionar el contrato, por medio de la simple prestación de los servicios, sin que para ello debe existir la suscripción de documento alguno; y
2. **Especial:** Se da a través de la suscripción del documento y el inicio simultáneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente."¹⁸

Por lo tanto el contrato de trabajo se perfecciona con la manera en la cual se inicia la relación laboral, no obstante muchas veces esta se inicia sin contrato de trabajo, con lo cual es de suma importancia que primero se tenga que formalizar un contrato, no obstante, el derecho del trabajo por la urgencia que reviste al mismo, "se puede considerar que como se establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo, también es

¹⁸ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 257.

cierto que esta es una formalidad *ad probationem* y no *ad solemnitatem*, es decir, es una formalidad que se debe respetar para poder demostrar de una forma más fácil las condiciones de trabajo pactadas.”¹⁹

Por su parte, la interpretación de los contratos de trabajo, el derecho laboral es un derecho autónomo, con normas, principios y alcances propios y muy diferentes, en ocasiones, a las de las otras ramas del derecho.

Cuando se trate de interpretar el contrato de trabajo, deberá estarse al sistema de interpretación propio y exclusivo del derecho del trabajo, que se integra con la norma 106 de la Constitución Política de la República y la norma 17 del Código de Trabajo. Al integrar estas dos disposiciones, se advertirá que el texto del contrato deberá interpretarse fundamentalmente privilegiando el interés de los trabajadores, esto es cuidando que en su texto se hayan incluido las garantías que con carácter mínimo establece la ley y privando para el caso que exista una evidente incongruencia entre las garantía establecidas en la ley y el texto del contrato que se aplique siempre la disposición que más favorezca al trabajador aunque no se encuentre contenida en el texto del contrato.

Derivado de lo anterior, se puede establecer que el contrato de trabajo se debe de utilizar únicamente para relaciones laborales, es por esto que no puede existir otro tipo de contrato que intente disfrazar la relación laboral dentro de Guatemala, como en el caso del uso del contrato de agencia como forma de defraudar una relación laboral.

¹⁹ *Ibíd*, Pág. 259.

2.6. La relación laboral iniciada por el contrato de trabajo

Es necesario que se analice a la relación laboral surgida del contrato de trabajo y las obligaciones que surgen a través de la celebración del mismo, analizado desde la óptica de los patronos respecto a las prestaciones laborales que en virtud de la ley han de cumplir, los mismos no son delegables, ni divisibles por lo que bajo toda circunstancia deben de ser otorgados a los trabajadores dentro de la relación laboral sin importar que exista o no un contrato de trabajo escrito toda vez que la relación laboral se perfecciona con el inicio de la misma, según lo establece la ley laboral vigente de Guatemala.

CAPÍTULO III

3. El fraude de ley y la simulación laboral

Es necesario analizar en qué consiste el fraude de ley y como este se puede encontrar en el caso de la simulación laboral; para comprender cómo estos dos conceptos convergen entre sí.

Se debe de iniciar diciendo que el fraude de ley se lleva a cabo siempre y cuando se utiliza una figura legal que está contemplado en la ley para violentar la misma, de tal manera que se evita cumplir una obligación de ley a través del uso de otra figura que está en la ley.

El fraude de ley está fundamentado en la teoría de la elusión de la obligación la cual produce un resultado dañoso, pero no ilícito, es por esto que este acto debe de ser denunciado de tal manera que se pueda reparar la situación jurídica, en todo caso, ha de sancionarse el fraude, no obstante, la sanción proviene de la propia antijuricidad del acto, y teniendo en cuenta que para calificar al acto como realizado en fraude, no es necesario que exista voluntad de las partes o mala fe. La intención se presume por la simple obtención del resultado y lo que se busca es revertir éste, no sancionar la mala fe o la intención maliciosa.

En los actos en fraude a la ley se perseguirá la aplicación de la norma eludida, la cual, según las opiniones de distintos autores, se encontrará en el mismo cuerpo normativo que la norma de cobertura, salvo que la norma soslayada sea prohibitiva del acto, en tal caso, el mismo será nulo.

También existen posiciones que sustentan que el acto en fraude es nulo por tratarse de un acto *contra legem*, es decir, contra la ley pero ésta no es una doctrina dominante, por lo tanto, se puede determinar que el acto nace a la vida jurídica, pero por el resultado dañoso ha de ser reparado.

3.1. Definición de fraude de ley

Para poder entender este concepto es necesario realizar una explicación de los términos que lo conforman. Fraude se define como: “En general, engaño, abuso, maniobra inescrupulosa.”²⁰ Con lo cual el fraude es una forma de hacer caer en falsedad a una persona o situación, con un resultado dañoso.

Por su parte, ley es un “Precepto dictado por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados.”²¹ Es por esto que la ley establece la manera en la cual se realizarán los asuntos en un territorio.

²⁰ Ossorio Manuel. **Op. Cit.** Pág. 426

²¹ <http://dle.rae.es/?id=NDJCjq8> (consultado: 16 de marzo 2022).

En tal sentido, el fraude de ley se refiere a la vulneración de la norma jurídica en virtud del amparo aparente de otra norma o disposición diversa. El mandato legislativo no sólo se infringe por actos francamente opuestos a sus preceptos, sino que también provoca el criterio legal desarrollando una actividad que no resulta contraria al precepto literalmente considerado pero que sí contradice su finalidad.

Lo anterior quiere decir que el fraude de ley es un acto que al relacionarse con dos normas distintas violenta una con un aparente apoyo de la otra, en otras palabras, que se utiliza una forma legal para violar la ley, con el objeto de sacar un beneficio de la misma.

El fraude de ley se caracteriza por cumplir las condiciones siguientes:

- a. Se debe de tratar de un acto jurídico no siendo suficiente la intencionalidad
- b. En apariencia dicho acto encuentra apoyo en una norma jurídica pues de no ser así se trataría de un acto contra la ley y no de un conflicto en la aplicación de las leyes.
- c. El acto fraudulento percibe un fin condenado por otra norma del ordenamiento, aunque bien el actor no tenga la intención de eludir la norma defraudada es suficiente resultados lícitud de la misma aunque la mayoría de las ocasiones todas las personas que hacen fraude de ley buscan precisamente este efecto.

Se puede considerar entonces que el problema que ofrece fraude a diferencia del acto número de ley es su constatación ya que debe desvirtuarse a la apariencia de legalidad que rodea el acto fraudulento, debido a que una ley hace inválida la otra.

“El supuesto de fraude a la ley consiste en que una persona fraudulentamente consigue colocarse en una situación tal que puede invocar las ventajas de una ley para poder desvirtuar los efectos de otra.”²²

Lo anterior quiere decir que la persona a sabiendas utiliza un supuesto normado en la ley para evitarse una obligación que propia ley prescribe, dentro del mismo ordenamiento jurídico, aunque sea una regulación en otra área del derecho. Este caso es muy común dentro del derecho del trabajo, debido a la variedad de formas en la cual la relación laboral puede iniciar y desarrollarse, así como la manera en la cual el trabajo se puede hacer efectivo dentro del territorio nacional. En ese contexto, el fraude no es otra cosa que el hecho de frustrar la ley, o los derechos que de ella se nos derivan; esto es, el hecho de burlar, eludir o dejar sin efecto la disposición de la ley.

3.2. El fraude de ley en el caso del derecho del trabajo en Guatemala

Como se ha referido con anterioridad, el derecho del trabajo es un marco jurídico el fraude no es otra cosa que el hecho de frustrar la ley, o los derechos que de ella se nos derivan; esto es, el hecho de burlar, eludir o dejar sin efecto la disposición de la ley, lo

²² <http://jorgeluiscaastrovillacortaabogados.blogspot.com/2015/10/el-fraude-de-la-ley.html> (consulta: 16 de marzo 2022).

anterior se traduce como tutelaridad de los trabajadores, debido a que se trata de proteger en todo caso a la parte que mantiene una desigualdad en el aspecto económico y social; es por esto que las normas que regulan el derecho del trabajo son de orden público es decir que se sobreponen a la libertad de contratación y a la autonomía de la voluntad.

A pesar de que es un contrato, dentro del derecho laboral si éstos atentan contra las garantías mínimas que dispone el mismo; son declaradas nulas de pleno derecho es por esto que el derecho laboral difiere respecto a la contratación de lo establecido en los ámbitos civiles y mercantiles, en donde quienes se obligan están en una relación fundamentada en la igualdad.

En Guatemala, en la actualidad, se está utilizando una mala práctica en la que se pretende adecuar a una contratación civil o mercantil, las relaciones laborales, generando lo que se ha conocido como el disfraz de la relación laboral, que dicho en palabras técnicas, conlleva explícitamente un fraude a ley.

Para poder establecer lo anterior, es necesario enfocarse en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual regula: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a presentar 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.

Es necesario entonces afirmar que siempre que se conjunten estos elementos, se estará hablando de un contrato de trabajo, por lo tanto, que siempre que exista subordinación, dependencia continuada del trabajador y una dirección inmediata o delegada del empleador, se estará hablando de contrato de trabajo.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, refiriéndose a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores, establece: “Los derechos consignados en esta sección 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.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

Esto quiere decir que todas aquellas condiciones que se presten para la vulneración de derechos del ámbito laboral serán nulos de pleno derecho por lo tanto todo el tipo de contratación que conlleve una renuncia de derechos, no nacerán a la vida jurídica.

En ese contexto el Código de Trabajo Artículo 12 contiene una definición similar a la Constitución, pero agrega lo siguiente: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones."

Lo anterior, contiene dos connotaciones especiales ya que enumera a los contratantes es decir empleador y trabajador; y, además, agrega la palabra actos. Quiere decir que todos aquellos actos o estipulaciones contractuales negocios jurídicos, de esa naturaleza, no obligan y son nulos de pleno derecho.

Se puede considerar entonces que cuando se habla de fraude de ley, La consagración del fraude es el desprestigio máximo y la negación del Derecho, fuente incesante del descontento en el pueblo y burla de la ley.

"Se trata de sancionar las maniobras de los individuos que, con base en un ardid, tratan de sacar partido de las reglas jurídicas a fin de beneficiarse de un derecho o, más generalmente, de una ventaja de la que no deberían aprovecharse."²³

²³ Franco López, Landelino. **El fraude: El acto simulatorio y el fraude de ley.** Pág. 67

Es por esto, que “el fraude de ley es sacar ventaja de una forma legal, para violentar otra norma de distinto índole, con el objeto de suavizar o bien eliminar una obligación. Fraude, engaño, falsedad, encubrimiento, truco, farsea, deformación.”²⁴ Todas estas palabras pueden utilizarse para calificar el problema de la simulación de la relación o del contrato de trabajo. Debido a la manera en la cual se trata de realizar la falsedad en la forma en la cual el contrato de trabajo se defrauda a través del incumplimiento de las condiciones laborales.

Se puede considerar entonces que el fraude de ley en el ámbito del derecho del trabajo, se caracteriza por los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

Lo anterior, es el marco legal conceptual que el legislador propuso para castigar con la declaratoria de nulidad, todos aquellos actos que comprendan la elusión de una norma, pretendiendo aplicar otra norma legal que es prohibida o contraria a la ley. No obstante, actualmente se utiliza la contratación civil o mercantil eludiendo la normativa laboral, constitucional y ordinaria relacionada a los contratos de trabajo.

Es necesario analizar el Artículo 14 del Código de Trabajo, el cual establece: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus

²⁴ <http://www.efficientiurisfrb.com/apps/blog/show/42164650-fraude-de-ley-abuso-del-derecho-y-teoria-d-el-levantamiento-del-velo> (consulta: 17 de marzo de 2022).

disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad".

Lo anterior quiere decir que, conforme al derecho del trabajo, las normas de trabajo son de orden público y como tal estas reglas son de aplicación para todas las empresas que tengan puestos de trabajos se deben de sujetar a las normas del código de trabajo en el sentido de que las normas laborales no se pueden violentar.

El derecho del trabajo, continúa siendo vigente pese a la globalización de la que el mundo es testigo, con lo cual se establece el discurso que la globalización implica nuevas y modernas formas de organización del trabajo que deben ser implementadas para superar la supuesta rigidez de las leyes laborales, no obstante este discurso no puede ser aceptado, toda vez que el derecho del trabajo como tal no se establece en un ámbito de igualdad debido a que una persona depende de la otra para satisfacer sus necesidades.

Muchas personas se han sumado a esta corriente de pensamiento, pero esta no es correcta, ya que aunque puede ser que en un mundo más desarrollado se necesitan que las relaciones laborales sean más ágiles, esto no significa que se pueden violentar los derechos que provienen de las mismas y de esta manera defraudar a los trabajadores, debiendo de enfocarse hacia la justicia social y no hacia el deterioro de la calidad de vida de las personas.

Respecto al fraude de ley en la relación laboral, se pueden presentar los problemas siguientes:

- a. La manera de disfrazar la relación de trabajo; consiste en que un empleador contrata a un trabajador en condiciones de subordinación o dependencia, pero celebra un contrato civil o mercantil propio del trabajo independiente.
- b. El segundo corresponde a otra modalidad o disfraz: la tergiversación de las condiciones de trabajo.
- c. La tercera consiste en lo que se conoce como relaciones de trabajo triangulares o de subcontratación laboral y se produce como consecuencia del necesario proceso de descentralización productiva y que consiste en que una empresa principal subcontrata a otra empresa con el objeto de descentralizar su producción y aumentar su competitividad.”²⁵

Si por ejemplo la empresa subcontratada incumple sus obligaciones laborales entonces surge el problema de determinar si la empresa principal es solidariamente responsable ante los trabajadores contratados.

²⁵ Argueta R, Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala**. Pág. 9.

Lo anterior quiere decir que existen muchos patronos que aplican distintas formas que tienen como finalidad el defraudar al trabajador con el objeto de no cumplir con las obligaciones que corresponden a mismo por el desarrollo de la relación laboral.

En ese sentido, el contrato o relación de trabajo será lo que la ley establece y no lo que las partes desean que sea. Lo que determina la naturaleza jurídica de una relación o contrato de trabajo no es la voluntad de las partes sino la existencia de los elementos que la ley establece como criterios objetivos para la definición del ámbito de relación de trabajo.

Cuando el empleador realiza el fraude al aparentar una relación de trabajo con cualquier forma de contratación civil o mercantil y el trabajador perjudicado logra demostrar que en realidad existen los elementos propios de un trabajo subordinado, entonces el empleador es responsable por el fraude cometido y debe responder por las consecuencias legales que se producen por haber encubierto la relación de trabajo, como pueden ser los siguientes:

- a. **Contrato civil:** En esta rama puede ser mencionados los servicios profesionales, contrato de obra; contrato de arrendamiento de bienes muebles; empresas que prestan servicios de transporte público colectivo o taxis.
- b. **Contrato mercantil:** contratos que puedan contener alguna acción por uno de los que participan en el mismo, como el contrato de agencia o de comisionista

Estos contratos son utilizados en ocasiones para defraudar a las personas, quienes están en el entendido de que se encuentran en una relación laboral cuando legislativamente no corresponde a la misma, aunque existan todos los elementos que correspondan a esto.

Conforme el Artículo 19 del Código de Trabajo, todo trabajo realizado bajo las características del Artículo 18 del mismo código, debe ser considerado como una relación de trabajo. La subordinación es la característica principal de un contrato o relación de trabajo.

Aunque el empleador y el trabajador mismo le haya dado un nombre distinto al contrato que suscribieron: servicios profesionales, contrato de servicios administrativos, contrato de arrendamiento de vehículo, contrato de outsourcing, contrato de suministro, si concurren los cinco elementos de la relación laboral entonces existe un contrato o relación de trabajo.

Si se siguen utilizando este tipo de mecanismos fraudulentos de contratación, los mismos pueden, a instancia de parte o de oficio como lo permite la legislación laboral, la nulidad de los contratos en perjuicio de los trabajadores.

Los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 12 del Código de Trabajo, contiene la nulidad de los actos o estipulaciones contrarios a las normas de trabajo.

En ese contexto, el Derecho de trabajo contiene un marco jurídico en el que se trata de compensar las desigualdades que se dan en el ámbito laboral: empleadores y trabajadores, por ello es tutelar y sus normas son de orden público.

La prestación de los servicios o ejecución de una obra en el ámbito laboral tienen la connotación especial que son de carácter personalísimo, a diferencia de las relaciones civiles y mercantiles, en las que puede, inclusive, sustituirse a la persona que los presta.

La legislación nacional, contempla la nulidad de los actos que se ejecutan en fraude de ley, las cuales están contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, el Código Civil y la Ley del Organismo Judicial.

La relación laboral tiene como elementos característicos el vínculo económico-jurídico, la prestación personal de servicios; la dependencia continuada, la dirección inmediata y la retribución.

La contratación civil o mercantil utilizada en relaciones laborales, contienen vicio de fraude a la ley, por lo que dichos contratos son nulos. Los efectos y consecuencias de la declaratoria de nulidad de contratos civiles y mercantiles en relaciones laborales son de índole laboral, pudiendo ser declaratoria de existencia de la relación laboral), indemnizatorio, de protección a la seguridad social, fiscal y penal, entre otros.



Los tribunales de justicia en materia laboral tienen potestad de declarar, aún de oficio, la nulidad de las contrataciones civiles o mercantiles que impliquen relaciones laborales. El Estado por medio de los órganos jurisdiccionales competentes deben mantener y resguardar el derecho laboral tal y como se encuentra concebido en la Constitución y las leyes ordinarias aplicables.

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales

Es necesario establecer la importancia que existe dentro del territorio nacional de que se incorpore en el Código de Trabajo de Guatemala una prohibición expresa, así como una sanción para todas aquellas personas que través de una o varias figuras legales, se cometa fraude de ley para evitar consignar contratos de trabajo que buscan denegar que existan dentro de la relación laboral prestaciones y demás obligaciones que nacen de esta.

4.1. Análisis preliminar de la simulación laboral en Guatemala

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas, es por esto que se buscan las maneras en las cuales se proteja al trabajador dentro de la relación laboral.

El Código de Trabajo establece: "El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es

indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”.

Esto quiere decir que el derecho del trabajo se fundamenta en la realidad, es decir en la honestidad de cada una de las partes contrates para con su contraparte dentro de la obligación en que todas las suposiciones son ciertas; guardando la buena fe en la conducta laboral; a este concepto se le conoce como el principio de primacía de la realidad.

Este principio establece que en materia de Derecho del Trabajo prevalecen los hechos sobre la declaración de voluntad de las partes. Por esta razón al momento de apreciar una situación concreta es necesario revisar los hechos y no las formas o los documentos que las partes hayan suscrito.

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

En ese contexto se puede afirmar que el fraude legal del disfraz de la relación de trabajo se produce al momento que un empleador decida contratar a una persona para realizar un trabajo determinado que por sus características esenciales para la correcta el cual debería de ser redactado; ya que en lugar de un contrato de trabajo oculta la verdad es de naturaleza subordinada o por cuenta ajena pero al momento de suscribir

el mismo, se redacta otro contrato y no un contrato laboral sino que de materia civil o mercantil, la cual resulta un ardid ya que se pretende ocultar los hechos esto es la verdadera relación de trabajo, a través de este engaño el empleador se evite el pago de todas las obligaciones y prestaciones legales establecidas a tu favor de los trabajadores que el derecho laboral de Guatemala establece por lo tanto se reducen los costos del empleador.

Es por esto que el empleador que lo realiza intenta hacer creer que el contrato o la relación establecida con el trabajador se han realizado de conformidad con las disposiciones legales del ámbito civil o comercial determinadas en el Código Civil y el Código de Comercio.

No obstante, a pesar de esta aparente legalidad, esta práctica es un fraude de ley en vista de que el empleador ha viciado el consentimiento de este negocio jurídico al simular una apariencia jurídica diferente a la que en verdad le corresponde; cuando se realiza una simulación de contrato entonces el disfraz o falso contrato civil o mercantil es nulo.

La transformación del mercado de trabajo que resulta del proceso de globalización constituye el escenario bajo el cual se realizan, muchas veces con la justificación de generar empleo, la contratación de supuestos trabajadores independientes bajo formas de contrato mercantil.

En un principio el fraude de la utilización de los contratos mercantiles como forma de disfraz de la relación laboral es de la misma naturaleza que el que se comete con los contratos civiles.

Es en ese sentido que se puede determinar que, en una situación de disfraz de la relación de trabajo a través de falsos contratos civiles o mercantiles pueden ocurrir que:

- a. Que el empleador omita realizar la documentación del contrato civil o mercantil. En este caso el empleador no tendrá la posibilidad de demostrar documentalmente la existencia del contrato civil o mercantil.
- b. Que el empleador sí documenta el contrato civil o mercantil. En esta situación el empleador tiene documentos firmados y autorizados para otra actividad distinta a la actividad laboral, pero hay que recordar que según el principio de primacía de la realidad lo que determina la naturaleza de la relación no son los documentos sino los hechos y la forma en la cual se llevó a cabo la relación laboral.
- c. Que el empleador exija facturas al trabajador a cambio del pago del salario que le corresponde; es decir, el empleador cambia la denominación de salario por la de honorarios.

El utilizar estos tipos legales para defraudar al trabajador, se recae una ilegalidad expresa y que hace que se vulneren los derechos que le asisten al trabajador por



4.2. La Inspección General de Trabajo como garante de los derechos del trabajador en Guatemala

Es necesario analizar cómo funciona la inspección general de trabajo, para establecer la manera en la cual esta institución puede coadyuvar para que esta situación no se lleve a cabo en el país.

Se ha de iniciar afirmando que cuando se refiere a inspección del trabajo, es el órgano estatal encargado de vigilar y verificar el cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de seguridad social y generalmente está facultada para imponer multas a los infractores de las mismas.

En Guatemala, el órgano encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, es la Inspección General de Trabajo, la cual está adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Organismo Ejecutivo.

Es por esto que cuando se refiere a la inspección general de trabajo se está hablando de aquella institución como misión velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

Su visión es desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección, integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector

de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, beneficio de la sociedad.

Su visión es desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección, integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público y velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores para que en un corto plazo, exista de manera permanente un ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

Por su parte, el objetivo de la Inspección General de Trabajo es: "velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro".²⁶

Se puede determinar entonces que la Inspección General de Trabajo, es la forma en la cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se pone en práctica y en contacto con las empresas e instituciones que tengan empleados dentro de Guatemala.

²⁶ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacion/interna/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones> (Consulta: 19 de marzo 2022).

Por su parte, el Código de Trabajo sobre esta institución establece en el Artículo 278, que la Inspección General de Trabajo debe vigilar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Esto quiere decir que esta institución fue concebida para realizar la defensa de los derechos de los trabajadores y garantizar que sus derechos no sean violentados y es por esto que es necesario que se establezca que corresponde a esta entidad la revisión de los contratos de cada empresa como forma de prevenir que se defraude la ley de trabajo respecto a los derechos de los trabajadores al utilizar contratos de agencia mercantil, como forma de defraudar a la ley laboral de Guatemala.

4.3. Efectos de la utilización de simulación laboral en Guatemala

El contrato de trabajo, conforme al Código de Trabajo, en el Artículo 18 se define como: “el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono}}, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” La relación contractual, analizando gramaticalmente cada uno de estos términos, se define como a que el vínculo establecido y regulado de manera legal es decir por ley entre dos o más sujetos respecto determinados intereses es decir una vinculación que es por su

regulación jurídica genera efectos legales; dicho de otro modo, una relación jurídica es aquella que forman sujetos jurídicos cuando una normativa asigna ciertas consecuencias.

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

Las prestaciones laborales son irrenunciables, es por esto que constan en ley y que sobre estas no puede existir ningún menoscabo, es por esto que patronos que no quieren pagar estas a sus trabajadores, encuentran en el contrato de obra la forma perfecta de no cumplir con sus obligaciones correspondientes, es por esto que se tiene que evitar que esta situación siga sucediendo dentro del territorio nacional, por lo tanto, se hace necesario que se prohíba esta conducta en Guatemala.

En tal sentido se puede determinar que la necesidad de las personas es lo que impulsa a realizar cualquier trabajo sin importar prestaciones o cualquier otra circunstancia o bien realizan estas actividades a través de engaños ofreciendo pagos completos, es decir sin descuentos a las personas, para tal efecto se valen de utilizar este tipo de



contratos para evitar el pago de prestaciones laborales, acción que conviene sobremanera al patrono ya que se ahorra el tener que presentar planillas, pagar bonificaciones y aguinaldos.

Es en este sentido que se puede considerar la importancia de que exista una prohibición expresa a esta práctica debido a que vulnera los derechos más fundamentales del trabajador además de ir en contra de la equidad y de la tutelaridad del trabajador, vulnerando la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, respecto a la finalidad del derecho del trabajo y la forma en la cual se debe de aplicar el mismo en el territorio nacional.

En la actualidad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con la Inspección General de Trabajo que tienen como objeto el velar porque se cumplan los derechos del trabajador, por lo tanto se puede afirmar que es la idónea para evitar que esta situación se lleve a cabo; a través de pedir a las empresas una copia de los contratos laborales que se lleven realicen en el territorio nacional, para poder realizar una inspección que se encargue de que no se violenten los derechos de los trabajadores dentro del recinto laboral sin detrimento de la manera en la cual estos estén contratados para desempeñar su función, además de que se obligue al patrono a cumplir con sus obligación de brindar prestaciones que tienen que estar dentro de la ley, por lo tanto no se puede evitar que esto se cumpla dentro de Guatemala.

Se puede determinar entonces, que no puede permitirse en el ámbito del derecho del

trabajo en Guatemala, el uso de un contrato de tipo civil o mercantil, disfrazado como un contrato de trabajo con el objeto de no cumplir sus obligaciones como patrono, es por esto que se debe de observar a través de la Inspección General del Trabajo que esto no se lleve a cabo y que cada trabajador reciba además de su salario, todas las prestaciones que la ley determina y regula.

También deberá de establecerse la sanción en esta práctica, ya sea a través de la multa económica o cualquier otra sanción que se le pueda imponer al patrono, además del cambio inmediato de contrato de obra por uno de trabajo con todas las prerrogativas y prestaciones que la ley ofrece, además estableciendo un periodo de protección al trabajador para que no pueda ser despedido de su trabajo cuando entre en vigencia el contrato laboral; al mismo tiempo para los efectos de indemnización y de bonificación anual para el trabajador.

Se tomará en cuenta desde el inicio de la relación contractual, con el objeto de que se le restituya al trabajador las prestaciones que se dejaron de recibir en el tiempo en el cual no existió un contrato laboral, debiendo también de enviar las planillas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que cuente con un plan de salud y se paguen todas las cuotas para el fondo de vejez y demás programas que se cuentan en la actualidad para la seguridad social dentro del territorio nacional.

Es necesario que este tipo de contratos sean analizados por la Inspección General de Trabajo, de tal manera que la misma sea impulsado de oficio por el Ministerio de

Trabajo y Previsión Social, para de que, de forma periódica, se revisen los contratos que existen dentro de las empresas con el objetivo de analizar las cláusulas de los mismos, para determinar si existe o no limitación o vulneración de los derechos del trabajo.

También deberá de tomarse con más seriedad las denuncias que se hagan cuando exista la sospecha de la violación de fraude de ley en el caso de que la relación laboral no se esté llevando a cabo conforme a lo establecido por la ley.

En ese contexto los efectos de la declaración del fraude de ley serán los siguientes:

- a. **Se debe de declarar nulo el contrato formal:** No obstante, como la relación existe de acuerdo al principio laboral de la primacía de la realidad, al mismo tiempo de reconocer la existencia formal de un contrato de trabajo y no cualquier otro tipo de figura mercantil o civil, como una forma de evitar prestaciones y demás obligaciones que existen
- b. **Pago de daños y perjuicios materiales y morales:** Los materiales se circunscriben al pago de todas las prestaciones laborales que omitió; los perjuicios son las ganancias lícitas dejadas de percibir, y los daños morales, que se traducen en toda esa afectación que sufrió el trabajador y su familia, en el caso de que el trabajador no gozó de los derechos de: descanso, asueto, vacaciones (debidamente remuneradas), aguinaldo, bono catorce, entre otras.

- c. **Obligatoriedad respecto a la protección de seguro social:** Otro elemento determinante es la obligatoriedad a la protección de seguridad social en Guatemala.
- d. **El derecho a la reinstalación:** Definitivamente si se encubrió una relación de trabajo y, bajo el ropaje fraudulento del contrato civil o mercantil, se terminó dicho contrato, el trabajador puede solicitar su reinstalación o reinserción, derecho que comprende todo lo relativo a su lugar de trabajo.
- e. **Efectos penales:** Uno de los efectos, para el caso de que se declare procedente la demanda de nulidad, es que, por la apariencia que se le dio al contrato, lo cual constituye una caso especial de estafa: quien otorgue, en perjuicio de otro, un contrato simulado (Artículo 264, numeral 12 del Código Penal), que se certifique lo conducente en contra del empleador (o su representante legal, según el caso), por haber incurrido en el otorgamiento de un contrato simulado en perjuicio del trabajador.
- f. **El resarcimiento del pago de impuestos:** Otro elemento de consecuencia en el caso de la declaratoria de nulidad de estos contratos cuando para poder devengar su salario es la devolución de los impuestos que fueron pagados a la administración tributaria, como resultado de la factura que se entregaba como resultado de la relación civil o mercantil que tenía el trabajador con el patrono.

4.4. La necesidad de incorporar en el Código de Trabajo de Guatemala la prohibición de realizar simulaciones de contratos laborales

El Código de trabajo como figura legal en Guatemala establece las formas en las cuales se debe de establecer una relación laboral en el territorio nacional, entonces necesario que dentro del mismo se encuentren, todas aquellas normas y prerrogativas que establezcan como debe de funcionar el derecho al trabajo en el territorio nacional; por lo tanto su actualización debe de ser de forma periódica de tal manera que lo que esté normado concuerde con la realidad nacional y las necesidades de los trabajadores guatemaltecos.

Habiéndose establecido lo anterior, se puede determinar que la protección y tutela áreas del derecho del trabajador debe de ser constantemente supervisado a través de la legislación laboral; para nadie es un secreto que en la actualidad existen muchas figuras legales las cuales por el desarrollo de su función pueden llegarse utilizar para defraudar al trabajador respecto a su relación laboral utilizando cualquier otra figura legal para disfrazar la relación laboral y con esto evitarse cada una de las prestaciones que la ley establece ya que se elimina de la ecuación el trato patrono-trabajador, estableciendo cualquier otro tipo de figura normada por la ley para disfrazar la relación laboral y cometer un fraude de ley en la forma en la cual se está utilizando otro tipo de contrato; como una relación laboral.

El Ministerio de trabajo y previsión social, como encargado de velar por los derechos de los trabajadores, debe de encargar a la inspección general de trabajo; la revisión de los contratos de las empresas en Guatemala, de tal manera que de forma periódica se obtengan los datos conducentes para poder revisar si a todos los trabajadores en Guatemala se le están cumpliendo sus derechos como tales, o bien tienen alguna relación simulada a través de un fraude de ley.

En el mismo contexto, se puede afirmar que las prestaciones laborales son irrenunciables, es por esto que constan en ley y que sobre estas no puede existir ningún menoscabo, es por esto que patronos que no quieren pagar estas a sus trabajadores, encuentran en otras figuras legales civiles y mercantiles la forma perfecta de no cumplir con sus obligaciones correspondientes, es por esto que se tiene que evitar que esta situación siga sucediendo dentro del territorio nacional, por lo tanto se hace necesario que se prohíba esta conducta en Guatemala.

En tal sentido se puede determinar que la necesidad de las personas es lo que impulsa a realizar cualquier trabajo sin importar prestaciones o cualquier otra circunstancia o bien realizan estas actividades a través de engaños ofreciendo pagos completos, es decir sin descuentos a las personas, para tal efecto se valen de utilizar este tipo de contratos para evitar el pago de prestaciones laborales, acción que conviene en sobremanera al patrono ya que se ahorra el tener que presentar planillas, pagar bonificaciones y aguinaldos. Es por esto, que se puede considerar la importancia de que exista una prohibición expresa a esta práctica debido a que vulnera los derechos

más fundamentales del trabajador además de ir en contra de la equidad y de la tutelaridad del trabajador, vulnerando la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, respecto a la finalidad del derecho del trabajo y la forma en la cual se debe de aplicar el mismo en el territorio nacional.

En la actualidad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con la Inspección General de Trabajo que tienen como objeto el velar porque se cumplan los derechos del trabajador, por lo tanto se puede afirmar que es la idónea para evitar que esta situación se lleve a cabo; a través de pedir a las empresas una copia de los contratos laborales que se lleven realicen en Guatemala para poder realizar una inspección que se encargue de que no se violenten los derechos de los trabajadores de Guatemala, además de que se obligue al patrono a cumplir con sus obligación de brindar prestaciones que tienen que estar dentro de la ley, por lo tanto no se puede evitar que esto se cumpla dentro de Guatemala.

Se puede determinar entonces, que no puede existir el uso de un contrato de obra como un contrato de trabajo con el objeto de no cumplir sus obligaciones como patrono, es por esto que se debe de observar a través de la Inspección General del Trabajo que esto no se lleve a cabo y que cada trabajador reciba además de su salario, todas las prestaciones que la ley determina y regula.

Por lo tanto; es necesario que se analiza la inclusión dentro del Código de trabajo; de la prohibición de figuras jurídicas que tiendan a simular una relación y un contrato de

trabajo, de que esta práctica es muy utilizada en la actualidad, sobre todo en el ámbito privado para evitar el pago de prestaciones y con esto, se defrauda la toda la área del trabajador en el territorio nacional, contraviniendo lo que está prescrito en el código de trabajo de Guatemala.

Esta situación no se encuentra normada en la actualidad, por lo tanto, no hay una prohibición expresa para tal efecto de conformidad con el Artículo 5 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe. Por lo tanto mientras no existe una prohibición expresa en el estas conductas se podrán seguir utilizando en tal sentido es necesario que el Congreso de la República de Guatemala; como organismo legislativo nacional reforma del código de trabajo que incluyendo la prohibición de no utilizar figuras análogas ya sea del ámbito civil o Mercantil para simular una relación laboral; de tal manera que se pueda cumplir con lo establecido La Constitución Política de la República de Guatemala así como el código de trabajo respecto a la protección y tutelaridad los trabajadores, dentro del territorio nacional.

Al mismo tiempo se debe de establecer multas para los patronos que incurran en esta conducta; ya que se puede de lucida que el aspecto económico es lo que impulsa a estos patronos de realizar este tipo de contratos fraudulentos para evitar pagar cualquier tipo de prestación relacionado con el Derecho del Trabajo, por lo tanto una multa el 100% sobre prestaciones laborales adeudadas sería la forma más adecuada para poder sancionar a todos aquellos patronos que por su pon un tag de conveniencia

obliguen a los trabajadores a firmar otro tipo de contratos para simular una relación laboral defraudando de esta forma la ley nacional; de tal manera se puede buscar un derecho laboral más encaminado hacia la tutela del trabajador y tratando de cumplir con los principios de Justicia y equidad, fundamentales dentro de cualquier rama del derecho especialmente en el ámbito laboral y como se debe de desarrollarse en el territorio nacional.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, la relación laboral tiene como elementos característicos el vínculo económico-jurídico, la prestación personal de servicios; la dependencia continuada, la dirección inmediata y la retribución, siempre que convergen estos elementos, se está hablando de una relación laboral en toda regla. Por su parte, el fraude de ley es una conducta que se caracteriza por utilizar una ley para violentar otra debido a los efectos que produce la primera, es una práctica común dentro del derecho del trabajo ya que se busca evitar todas las prestaciones laborales que derivan del mismo.

El Artículo 101 del Código de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la forma en la cual se debe de realizar el derecho del trabajo y el Artículo 18 del Código de Trabajo como se debe de cumplir la relación laboral y como esta se perfecciona en el territorio nacional.

En tal sentido es necesario que, en el Congreso de la República de Guatemala como organismo legislativo del país reforma el código de trabajo de Guatemala de tal manera que se puede incluir dentro de su articulado una prohibición expresa, para evitar la simulación laboral al utilizar otra figura legal dentro del territorio nacional; de tal manera que se puede evitar y sancionar esta conducta dentro del territorio nacional. Al mismo tiempo el Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de la inspección general de trabajo debe de establecer parámetros de revisión de oficio en las empresas privadas de tal manera para que se pueda revisar la situación laboral de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA R, Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala**. Guatemala: Ed. Unión guatemalteca de trabajadores, 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta. 2006.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Argentina: Ed. Mundo, 1995.
- CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El ateneo. 1984.
- CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. México, Ed: La impresora, 1972.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1986.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **El fraude: El acto simulatorio y el fraude de ley**. Guatemala. Ed. Estudiantil fénix, 2009.
- <http://dle.rae.es/?id=NDJCjq8> (consultado: 16 de marzo 2022).
- <http://jorgeluiscastrovillacortaabogados.blogspot.com/2015/10/el-fraude-de-la-ley.html> (consulta: 16 de marzo 2022).
- <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/lorganizacionintemalinspecci%C3%B3n-general-de-trabajofunciones-y-servicios/156-funciones> (Consulta: 19 de marzo 2022).
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. UNAM. 2011.
- KASKEL Walter, DERSH Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma. 1961.



MARX, Karl. **El capital**. Tomo I. España: Ed. Libsa. 2017.

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

RIVAS, José. **Los directivos sindicales**. España: Ed. Entrelineas editores, 2000.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Guatemala: Ed. Los altos, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Ed. Porrúa. México. 1979.

Legislación:

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

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

Código Penal. Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala. 1973.