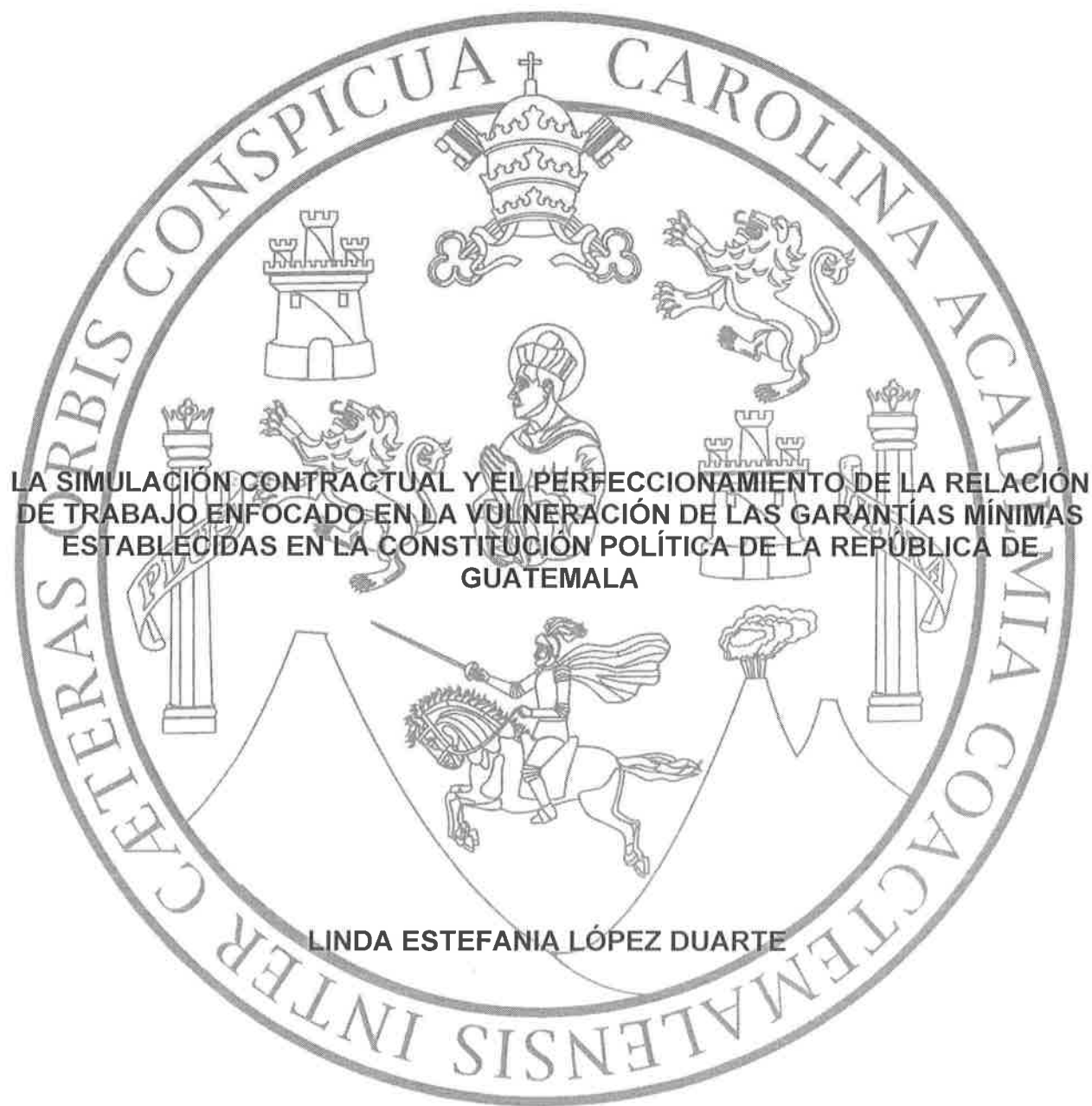


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO ENFOCADO EN LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS
ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA**

LINDA ESTEFANIA LÓPEZ DUARTE

GUATEMALA, AGOSTO DE 2023

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

**LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO ENFOCADO EN LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS
ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LINDA ESTEFANIA LÓPEZ DUARTE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Agosto de 2023

**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
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Msc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
Vocal:	Licda.	Edna Judith González Quiñonez
Secretario:	Lic.	René Siboney Portillo Cornejo

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Eloisa Mazariegos
Vocal:	Licda.	Nidya Graciela Ajú Tezaguic
Secretario:	Lic.	Luis Alberto Patzan Marroquín

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



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
28 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MARBIN FRANCISCO ENRIQUEZ GARCIA

_____ para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

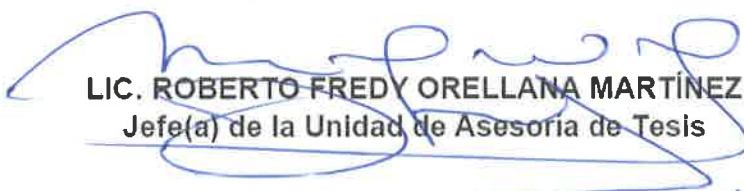
LINDA ESTEFANIA LÓPEZ DUARTE, con carné 200924621

intitulado LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
ENFOCADO EN LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 25 / 10 / 2016

f) _____


Asesor(a)
(Firma y sello)

Marblin Francisco Enriquez Garcia
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



LIC. MARBIN FRANCISCO ENRÍQUEZ GARCÍA
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. AVENIDA 0-17 ZONA 1 BARRIO LAS CANCHAS, JALPATAGUA, JUTIAPA
TELÉFONO: 5205-2799



Jalpatagua, Jutiapa, 29 de septiembre de 2021.

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



Distinguido Doctor Jefe de la Unidad de Tesis:

En cumplimiento a la resolución emitida por esta unidad de asesoría de tesis de fecha 28 de septiembre de 2016. Se me nombró asesor de tesis de la bachiller **LINDA ESTEFANIA LÓPEZ DUARTE**, quien desarrolló el tema intitulado **"LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENFOCADO EN LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA."** Me es grato hacer de su conocimiento.

- a) La tesis al ser revisada abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con la simulación contractual y el perfeccionamiento de la relación de trabajo enfocado en la vulneración de las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, con el cual determinó la vulneración directa al principio de garantías mínimas el cual tiene rango constitucional que surge a consecuencia de la simulación contractual, asimismo, evidenciándose dando a conocer las responsabilidades en las que el notario puede incurrir; los derechos mínimos que son vulnerados cuando el patrono simula la relación de trabajo.
- c) Para desarrollar la tesis fueron utilizadas las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las cuales se logró obtener la información doctrinaria y legal actualizada.
- d) La redacción utilizada es la adecuada y el tema es abordado de una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina.



LIC. MARBIN FRANCISCO ENRÍQUEZ GARCÍA
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. AVENIDA 0-17 ZONA 1 BARRIO LAS CANCHAS, JALPATAGUA, JUTIAPA
TELÉFONO: 5205-2799

- e) La tesis contribuye científicamente a la sociedad guatemalteca y señala que atentar en contra de los derechos mínimos del trabajador constituye una inobservancia a la norma suprema, así como a las leyes ordinarias en materia de trabajo lo cual debe ser susceptible a sanciones administrativas.
- f) La conclusión discursiva se relaciona entre sí y con los capítulos de la tesis. Al trabajo de tesis se le hicieron algunas enmiendas las cuales fueron atendidas por el sustentante. La bachiller, aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios.
- g) Los objetivos establecieron lo esencial y definieron la simulación laboral, el perfeccionamiento de la relación laboral, los derechos mínimos laborales y la potestad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a la simulación contractual.
- h) En lo referente a la bibliografía consultada, se observó que se consultaron los libros y documentos adecuados para el desarrollo de la tesis, por lo que puede continuar con el trámite correspondiente.

Como **ASESOR** declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y emito **DICTAMEN FAVORABLE** pues considero que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, cumple con todos los requisitos establecidos, para sustentar el examen público de tesis, por lo que con el debido respeto a su alta investidura, me suscribo de usted.

Atentamente,

Lic. Marbin Francisco Enríquez García
Abogado y Notario
Colegiado 4144



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala 07 de febrero 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



Estimado Doctor Herrera:

De manera atenta le informo que fui consejero de redacción y estilo de la tesis titulada: **“LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENFOCADO EN LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**, realizado por la bachiller: **LINDA ESTEFANÍA LÓPEZ DUARTE**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino de manera **FAVORABLE**, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

ID Y ENSEÑAD A TODOS


Licda. Regina Carolina Morgan Santillano
Consejero Docente de Redacción y Estilo



cc/rcms





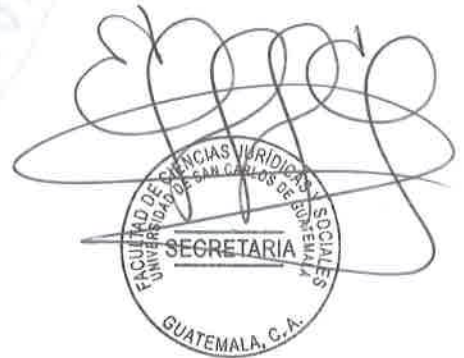
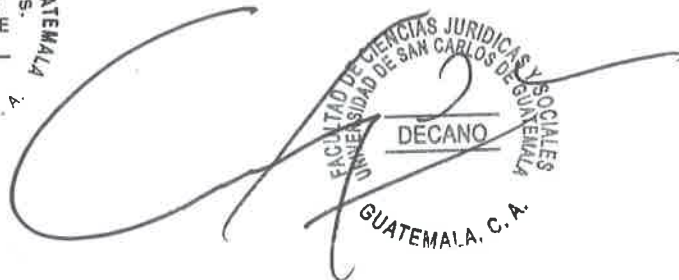
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LINDA ESTEFANIA LÓPEZ DUARTE, titulado LA SIMULACIÓN CONTRACTUAL Y EL PERFECCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENFOCADO EN LA VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS MÍNIMAS ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. 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:

Al único Dios todo poderoso, fuente de vida, gracia y amor, quien me ha permitido llegar hasta aquí, a Él sea toda la gloria y honra por los siglos de los siglos.

A MIS PADRES:

Que, con su amor incondicional, dedicación, esfuerzo, paciencia y abnegación me han apoyado e inspirado a alcanzar esta meta, quienes han sido ejemplo de vida, sin ustedes este triunfo no tendría razón de ser, infinitas gracias.

A MI HERMANOS:

Gracias por su amistad, por darme alegría, motivación y su amor incondicional, por ser mi apoyo en todo momento, los insto a luchar por sus sueños y alcanzar sus metas.

A MI FAMILIA:

A mis abuelitos, tíos, primos y demás familia, quienes han estado en diferentes etapas de mi vida y me han ayudado, gracias por su amor fraternal.



A MIS AMIGOS:

Que son parte importante de mi vida, con quienes he crecido y compartido experiencias, gracias por estar.

A:

La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, mi alma mater, gracias por abrirme sus puertas y la oportunidad de egresar de esta honorable casa de estudios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,

AL:

Pueblo de Guatemala,



PRESENTACIÓN

Para realizar la investigación eminentemente de tipo cualitativa se analizó, la simulación contractual, la relación de trabajo y la contratación laboral, el principio de garantías mínimas tutelado por el Estado bajo una forma de justicia social, y el Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la simulación contractual, todo esto a través de la recopilación de información doctrinaria, legal y aporte personal del área del derecho del trabajo; siendo los sujetos de estudio los trabajadores y patronos del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala durante el periodo comprendido del enero 2018 a diciembre 2020.

El objeto consistió en evidenciar que toda simulación dentro de las relaciones de trabajo más que ocultarle su verdadero carácter lleva implícito la inobservancia al Artículo 102 de la Constitución Política de la República, consagrando este la mayor cantidad de derechos mínimos que no pueden ser disminuidos al trabajador, asimismo, el patrono como sujeto de la relación laboral inobserva las disposiciones legales laborales lo cual tiene como consecuencia incurrir en faltas laborales.

Actualmente muchos trabajadores son vulnerados en sus derechos laborales mínimos, el Estado tiene la capacidad de poder restituirlos siempre y cuando se acuda ante el órgano jurisdiccional, por lo que resulta necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice las gestiones pertinentes para evitar esa violación de derechos mínimos laborales, garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

La hipótesis surgió en virtud al perfeccionamiento de la relación laboral entre patrono y trabajador, dicho perfeccionamiento al no garantizarse los derechos mínimos del trabajador es viciado por la parte patronal quien decide disfrazar el vínculo económico jurídico, la dependencia continuada, dirección inmediata y la remuneración del trabajador a través de un contrato de naturaleza civil o mercantil invocando un prestación de servicios considerados como profesionales dando como consecuencia violación de los derechos mínimos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se logró comprobar a través de la utilización del método analítico, toda vez que se logró constatar que dentro de cualquier contratación laboral el patrono debe cumplir con requisitos especiales los cuales están sujetos a los derechos mínimos que son tutelados por el Estado en beneficio del trabajador por ser este la parte más débil dentro de las relaciones de trabajo.

Se logró establecer que desde el momento en que se oculta el carácter real de la relación de trabajo el supuesto trabajador y patrono se rigen bajo condiciones civiles o bien mercantiles, sin embargo, para que se pueda establecer como tal una relación de trabajo es necesario acudir a la vía judicial donde se debe evidenciar que la simulación laboral vulnera los derechos mínimos del trabajador.



INTRODUCCIÓN

La justificación de la investigación se sustenta sobre el ideal social que el derecho del trabajo resulta ser un derecho humano inherente del ser humano el cual es tutelado especialmente por el Estado, sin embargo, el patrono desvirtúa este tipo de tutela que otorga la Constitución Política de la República y las demás leyes en materia de trabajo cuando incurre en la simulación contractual de la relación de trabajo afectando principalmente los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

La especificación del problema se suscita principalmente en todos aquellos derechos laborales que se le vulnera al trabajador en su relación laboral cuando a esta se le disfraza su verdadera naturaleza, ocultándola sobre bases de una contratación civil o mercantil, en donde el trabajador no tiene acceso a derechos mínimos que protege el principio de garantías mínimas consagrado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debiendo el patrono observar que toda relación laboral se caracteriza por la subordinación y elementos que existen entre las partes contractuales, y en observancia a la realidad emerge la naturaleza jurídica del contrato de trabajo.

El objetivo general de la investigación se alcanzó, al analizar que la simulación contractual vulnera directamente al principio de garantías mínimas, garantizadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, toda vez que desvirtúa la verdadera naturaleza de la relación laboral, la cual nace a la vida jurídica hasta que es reconocida por un Juez de Trabajo y Previsión Social, quien consecuentemente otorga la tutela y

garantiza el goce de los derechos mínimos laborales vulnerados.

La investigación está sustentada en cuatro capítulos conformados con aportes legales, doctrinarios y personales. El primer capítulo, trata del derecho laboral; el capítulo segundo trata sobre el contrato de trabajo; capítulo tercero trata de los sujetos de la relación de trabajo, el capítulo cuarto trata de la simulación contractual y el perfeccionamiento de la relación de trabajo enfocado en la vulneración de las garantías.

El derecho del trabajo está inclinado especialmente a proteger al trabajador contra la vulneración de sus derechos laborales, por lo que el principio de garantías mínimas consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala resulta ser uno de los principios fundamentales que garantiza el goce de los derechos del trabajador ya que este busca otorgarle al trabajador lo esencial dentro de una relación de trabajo, reconociendo una superación por el acuerdo de voluntades entre las partes pero jamás disminuyendo y/o tergiversando los derechos mínimos laborales, mucho menos bajo una simulación contractual que oculte el objeto real del contrato que es una inminente relación laboral en virtud de configurarse los elementos.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El Derecho Laboral	1
1.1. Evolución histórica del derecho laboral	2
1.2. Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo	8
1.3. Sucesión de leyes de trabajo	9
1.4. Definición del derecho laboral	15
1.5. Principios que inspiran el derecho del trabajo	20

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	25
2.1. Definición de contrato de trabajo.....	25
2.2. Elementos generales del contrato de trabajo	27
2.3. La capacidad en la contratación laboral	28
2.4. El consentimiento en el contrato de trabajo.....	30
2.5. El objeto del contrato de trabajo.....	31
2.6. Elementos propios del contrato de trabajo	33
2.7. Elementos reales o materiales del contrato de trabajo.....	36
2.8. Características especiales del contrato de trabajo	37
2.9. Clasificación del Contrato de Trabajo	38
2.10. El contrato de trabajo y la carga de la prueba	39

CAPÍTULO III

3. Sujetos de la relación de trabajo	41
3.1. El patrono	41
3.2. El trabajador general	42
3.2.1. Trabajador especial sujetos a régimen especial	43
3.3. Representantes del patrono	48
3.4. Intermediario	49
3.5. La empresa	51
3.6. Obligaciones y derechos de los sujetos de la relación laboral	52

CAPÍTULO IV

4. La simulación contractual y el perfeccionamiento de la relación de trabajo enfocado en la vulneración de las garantías mínimas establecidas en la constitución política de la república de guatemala	57
4.1. Simulación en materia laboral	62
4.2. El perfeccionamiento de la relación de trabajo vulnerando garantías mínimas	65
4.3. El principio de garantías mínima	70
4.4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su rol en la simulación contractual	73
4.4.1. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	74
4.4.2. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	75
4.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo	77
4.5. Sistema sancionatorio laboral en materia de garantías mínimas	78
Conclusión Discursiva	83
Bibliografía	85

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

El derecho del trabajo resulta ser un área que forma parte del derecho público, ya de forma general se encarga de estudiar y desarrollar todo lo concerniente a la norma jurídica que regula principalmente principios, instituciones, doctrinas, así como jurisprudencia que regula los derechos y obligaciones bajo las cuales se debe regir toda relación laboral individual o colectiva. Es importante tener presente que el derecho laboral se diferencia del término trabajo, ya que este de forma general es toda aquella acción que realiza determinado sujeto en relación a sus condiciones físicas e intelectuales.

"El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día si sólo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así entendido, o también pueden hacerlo otras especies animales. No nos referimos a las labores instintivas que ejecutan algunos animales, en las cuales comprometen su actividad: las faenas desarrolladas por las abejas en torno al panal, por ejemplo, menos todavía a las que aquéllos desempeñan como medio para el trabajo humano."¹

El trabajo como actividad humana es tan antiguo como lo es ser humano, sin la

¹ Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 11.



conciencia social y el reconocimiento legal este existió desde esos tiempos, derivado del instinto de sobrevivencia del ser humano con el fin de satisfacer sus necesidades y desarrollar actividades físicas e intelectuales, mismas que han procurado la evolución y desarrollo social, económico, cultural del hombre.

Es interesante observar que después de las luchas sociales y del reconocimiento del trabajo en el marco jurídico, no solo como una actividad humana sino como un derecho, la razón por la que el ser humano trabaja o presta sus servicios en la actualidad es para procurar un desarrollo integral a través del recurso económico como intercambio de ese trabajo con ello satisfacer sus necesidades.

Toda vez que se ha establecido la diferencia entre derecho del trabajo y el termino trabajo, el derecho laboral tiende ser una normativa que tiene como finalidad principal proteger el derecho humano del trabajo el cual es inherente al ser humano tomando en cuenta condiciones que no menoscaben su dignidad y el derecho de no discriminación al respecto el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo..."

1.1. Evolución histórica del derecho laboral

El derecho laboral al igual que cualquier otra de las áreas que conforman el derecho en general surge a consecuencia de trascendentales acontecimientos paralelos a la

evolución social y jurídica del humano, de cierta forma a partir de la existencia de la persona como tal, sin embargo, uno de los principales antecedentes históricos que dieron vida al derecho laboral recaen en la esclavitud, al respecto el Lic. Guillermo Hori Robaina citando al maestro Mario de la Cueva expone que: "A partir del momento en que la esclavitud desaparece y se inicia el trabajo libre, los hombres principiaron a prestar sus servicios mediante un contrato de trabajo que el derecho regulo y que en este instante el derecho del trabajo, sin bien, agrega, esas normas, eran por su fundamento y su finalidad distintas del actual derecho del trabajo."²

"El estudio de la historia del Derecho Laboral, debe comprender dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral: No se puede hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, en la época que se identifica como prehistoria laboral no hay derecho laboral.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta la actualidad: Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución

² Hori Robaina, Guillermo. **Revista del instituto de la judicatura federal**. Pág. 59.

no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.”³

De esa época inmediata anterior al surgimiento del Derecho Laboral, cabe pues destacar el funcionamiento de los gremios. Como monopolios, los gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se regulo la actividad económica por varios siglos.

Continúa exponiendo el Lic. Guillermo Hori Robaina que: “En el año de 410 antes de Cristo, al caer Roma en poder de los barbaros, el mundo unificado por el Estado romano se dispersa. Los hombres se aíslan en grandes asentamientos urbanos. De la economía familiar se pasa a la economía de la ciudad y de la manufactura para el consumo doméstico se pasa al sistema de producción para la clientela. Surge la división del trabajo, la especialización y la formación de los distintos oficios. En este momento nacen las corporaciones, el régimen corporativo, que es el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.”⁴

En cuanto a la legislación en materia laboral esta nace con la aparición del capitalismo dándole esta cavidad al proletariado durante la revolución industrial que ocurre en Europa a finales del siglo XVIII; su nacimiento y evolución se debe al resultado de la lucha de los trabajadores que buscaban mejorar sus condiciones laborales basándose

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 33.

⁴ Hori Robaina. **Op. Cit.** Págs. 59 y 60.

en las teorías y doctrinas económicas y sociales.

Se puede resumir de forma muy general que los antecedentes del surgimiento del derecho laboral se deben a:

- a) La distinción que realizaron los juristas romanos entre el contrato de obra y el contrato de trabajo.
- b) Las asociaciones de patronos conocidas como corporaciones en la Edad Media, quienes realmente dictaban normas relacionadas con la producción, salarios y condiciones de trabajo para los compañeros y aprendices.
- c) La Ley Chapelier, ya que vino a disponer que el hombre contaba con absoluta libertad para dedicarse al trabajo, sin embargo, lesionó el derecho de asociación relacionado con el trabajo.

En cuanto al surgimiento del derecho laboral en Guatemala, este inicia específicamente con la conquista española sobre el pueblo maya, evolucionando el derecho del trabajo con la independencia del 15 de septiembre de 1821; desde este momento tan histórico para la sociedad guatemalteca el pueblo continúa luchando con su derecho de participación política, formándose los primeros sindicatos de artesanos y trabajadores del ferrocarril, trabajadores de las fincas de banano y de los puertos en el año de 1920, surgiendo así: el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga. Los sindicatos sufrían ataques durante la



presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944.

Durante esta época las palabras (unión, trabajador, huelga y derechos laborales) fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchos fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como (los diez años de primavera).

En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa (socialismo espiritual). La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Árbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país.

Árbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company –UFCO- de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central –CIA- de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la –UFCO-, apoyó a la deposición de Árbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Árbenz en 1954.

Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.”⁵

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor riqueza. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia; las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son asimismo informaciones sin fundamento.

En los considerandos del Decreto Número 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar tramite que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

“El artículo 16 de este Decreto, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral, (será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas). Aunque curiosamente el mismo Decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador no podrá retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón. Por su parte el Decreto

⁵ <http://utqguatemala.tripod.com/spanishhome/id6.html> (Consultado: 24 de marzo de 2021)



Número 1434 de la Asamblea legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su artículo 1°. Señalaba que: (El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley).

“Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo, la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regularización laboral.”⁶

Los hechos históricos son elementos importantes ya que inspiran e informan al derecho como ciencia, y la historia del derecho laboral guatemalteco no es la excepción ya que su génesis y su evolución han sido fuentes para el desarrollo legal y doctrinario en el marco del trabajo, así como el desarrollo social de la clase trabajadora y la tutelaridad legal que protege los derechos laborales y la viabilización de los contrapesos sociales que son necesarios para el sostenimiento del país.

1.2. Etapas en el desarrollo del derecho del trabajo

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían según el país, pero en su eje central coinciden en los logros sociales, mismos que son históricos y en la actualidad son referencia del origen del derecho laboral y sus instituciones jurídicas, los cuales se describen a continuación:

⁶ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 40.

- a) “De represión: En esta primera fase, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas plena libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.
- b) De tolerancia: La etapa de tolerancia obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se le protegía ni se creaban leyes que los regulasen. Sencillamente se les ignoraban el orden público. Se empezaba a aceptar que el Derecho de Libre Asociación también podría ser invocado por los trabajadores como por cualesquiera otros ciudadanos. Se imponía si, el encuadramiento de sus actividades perjudicaba el orden público establecido.
- c) De legalización: “A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, aquellos movimientos marginados ahora serán reconocidos por la ley.”⁷

1.3. Sucesión de leyes de trabajo

El derecho del trabajo en Guatemala desde el punto de vista legislativo ha tenido

⁷ **Ibíd.** Págs. 37 y 38.

determinadas sucesiones muy significativas en el transcurso de la historia, entre las cuales se pueden mencionar:

- a) Reglamento de Jornaleros Decreto 177, año 1877: “El 8 de enero de 1877 se publicó el Decreto 170. El significado de éste fue determinante dentro de la dinámica liberal. Mediante este decreto se iniciaba el proceso de valorización de la tierra, se liquidaban las concesiones a censo enfiteútico (arrendamiento) y con el artículo 13 del citado decreto, se daba inicio a la liquidación legal de las tierras comunales y de los tejidos. Se establecía que el fin de la Ley (Decreto 170) es (el fraccionamiento de la propiedad en pequeños lotes para hacer más productivos los terrenos que poseídos y cultivados en común sólo satisfacen necesidades transitorias y no como corresponde).”⁸

Esta normativa jurídica durante el año de 1877 permitió la formación de lo que es conocido como latifundio cafetalero a expensas de la propiedad y del trabajo indígena, es decir, que vulneró la propiedad comunal indígena con la finalidad de que las tierras fuesen compradas a precios cómodos por la inversión capitalista extranjera; esto contribuyó y permitió un desarrollo económico, social e incluso cultural ya que brindó un sentido de independencia de la propiedad y económica, las cuales viabilizaron un fortalecimiento del sector comercio y económico en diferentes escalas, beneficiando a los individuos propietarios, sus familias y al resto de la sociedad derivado del incremento de la producción del café.

⁸ <https://www.historiagt.org/articulos/item/46-el-trabajo-forzado-liberal> (Consultado: 24 de marzo de 2021)



- b) Ley de Trabajadores, Decreto 253 del año 1894: “Para 1894 se emitió la Ley Nacional de Trabajo; con ella, los cafetaleros podrán asegurarse que sus exigencias en materia de mano de obra fueran cumplidas. La Reforma Liberal parecía en su momento ser el proyecto político que generaría paulatinamente el capitalismo, pero una vez consolidada, la misma dio muestras de que en esencia las relaciones sociales de producción seguirían basándose en la servidumbre y no en la contratación libre de la mano de obra, como lo exige la economía de mercado. Es así como, bajo la hegemonía de los liberales, se asiste, como aseguró Severo Martínez, una pervivencia de la colonia.”⁹

Este acontecimiento dentro de la legislación laboral guatemalteca es de vital importancia ya que se evidencia de forma escrita la opresión ejercida hacia la comunidad indígena ya que se utilizaba la figura de la servidumbre, misma que llevaba inmersa limitación de libertad física, social y económica; lo evitaba un desarrollo para el hombre sometido en esa servidumbre..

- c) Ley Protectora de Obreros sobre accidentes de Trabajo, Decreto 669, año 1906: Esta normativa perseguía la protección del trabajador contra los riesgos profesionales, contaba con tres considerando y 20 artículos los cuales estaban redactados de forma muy confusa, sin embargo, esta norma jurídica da nacimiento a las cajas cooperativas de socorro en cada centro de trabajo con más 10 trabajadores, con la

⁹ **Ibid.** (Consultado: 24 de marzo de 2021)



finalidad de crear fondos suficientes para cubrir las indemnizaciones correspondientes.

- d) Ley del Trabajo año 1926: Durante el año de 1926 se emite la Ley de Trabajo, la cual es considerada como una normativa de aplicación general para la clase trabajadora, incluyendo principalmente la protección al derecho del salario mínimo, la jornada de trabajo ordinaria de ocho horas y 48 horas a la semana, el descanso semanal y de forma especial se protege a la mujer en general, pero también a la madre obrera, así como al menor de edad.
- e) Código de Trabajo, Decreto 330 año 1947: “Con el proceso revolucionario de 1,944 se abrió una etapa democrática y de reconocimiento de los derechos humanos en general, especialmente de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Una de las primeras medidas tomadas por el Gobierno de Juan José Arévalo Bermejo fue la emisión y puesta en vigencia el 26 de marzo de 1,946 de la Ley provisional de sindicalización que facultaba para la creación de sindicatos gremiales, de empresa, industria y mixtos y regulaba los procesos de constitución e inscripción sindical.

En el año 1,947 se puso en vigencia el Decreto 330 que contenía el Código de Trabajo, primer instrumento jurídico en la historia del país que pretendió dar por terminadas las relaciones de esclavitud perpetuadas en el campo de las relaciones laborales y abrir paso a la modernización del sistema productivo garantizando a la vez la participación de todas y todos en el bienestar.”¹⁰

¹⁰ <http://msicg.org/es/sobre-el-msicg/historia-del-msicg> (Consultado: 24 de marzo de 2021)

En el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330, se reconocían derechos laborales y sociales pero los mismos también reconocidos como derechos constitucionales a través de la constitución del año de 1945, y que dicho reconocimiento legal proveía de garantías en favor de los trabajadores viabilizando el goce de dichos derechos, así como provisionamiento de instituciones jurídicas para instaurar una equidad social y que la diferencia de poder económico de los sujetos sociales antagónicos no interfiriera en dicho desarrollo social, siendo todo esto un avance para Guatemala en el aspecto jurídico, social, económico y humano.

El 5 de octubre de 1944, la CTG (Confederación de Trabajadores de Guatemala) pide por primera vez al gobierno la emisión de un código de trabajo. A semejanza del Grupo Claridad de Henri Barbusse, un grupo de intelectuales y dirigentes obreros salvadoreños y algunos de los viejos dirigentes guatemaltecos de la década 1920-30, todos marxistas, fundan la escuela de capacitación sindical llamada Escuela Claridad. Con tal vinculación en las actividades de la CTG, (Confederación de Trabajadores de Guatemala) que sus representantes tienen voz y voto dentro de la Confederación, al igual que los representantes de las demás asociaciones miembros, lo cual causa escozor desde el principio, sobre todo entre los trabajadores más anticomunistas o menos politizados.

La CTG (Confederación de Trabajadores de Guatemala) nombra como delegado de los trabajadores guatemaltecos al Congreso constituyente de la Federación Mundial al dirigente Arcadio Ruíz franco, quien en octubre de 1945 concurre a París y participa en

la fundación de la Federación Sindical Mundial (F.S.M.).”¹¹

Código de Trabajo, Decreto 1441, año 1961: Este decreto resulta ser una modificación realizada al Decreto 330 tiene como finalidad ampliar instituciones jurídicas, así como reconocer derechos sociales en la categoría laboral.

f) Reforma Decreto 64-92, año 1992: Esta normativa que introduce reformas al Código de Trabajo contiene normas destinadas a prohibir la discriminación del trabajo especial en relación a su obtención, es decir, a los requisitos especiales que debe cumplir cualquier optante, sin embargo, es algo que las empresas reclutadoras día con día realizan aduciendo que la naturaleza del puesto lo amerita, lo cual en determinadas ocasiones no repercute como una discriminación.

Por otra parte, dentro del tema de los derechos de la mujer trabajadora el patrono tiene la obligación de otorgarle un descanso en su última etapa del embarazo, es decir un periodo pre natal correspondiente a 30 días antes del alumbramiento, asimismo, el periodo postnatal fue ampliado a 45 días percibiendo la madre de familia el 100 del salario.

g) Reforma Decreto 18-2001: Las reformas que se introducen al Código de Trabajo radican en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, el salario mínimo, la libertad sindical, el principio de estabilidad laboral protegiendo a la persona que ha

¹¹ http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_27.pdf (Consultado: 24 de marzo de 2021)

pertenecido o pretende pertenecer a una formación sindical, las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y que estas faltas ya no podían ser sancionadas en la vía administrativa, por lo que los inspectores de trabajo debían promover incidentes de falta laboral para que un juez de trabajo aplicara la sanción económica.

- h) Reforma Decreto 7-2017, año 2017: Ciertamente este Decreto le impone obligaciones al patrono en cuanto a permitir la inspección y vigilancia que deben realizar las autoridades de trabajo para velar por el estricto cumplimiento a las leyes laborales, por otra parte, el tema de faltas de trabajo y previsión social, mismas que se configuran por las infracciones o violaciones contra las disposiciones del Código de Trabajo y demás leyes de previsión social, lesionando con esto derechos de categoría social y humana; obligación que se extiende a cualquier otra persona que represente al patrono.

Dichas infracciones a leyes laborales son consideradas como faltas laborales, mismas que derivado de la reforma puede ser sancionadas económicamente en la vía administrativa por la autoridad de trabajo competente, en este caso la Inspección General de Trabajo, trámite que deja sin efecto la imposición de sanciones económicas en la vía incidental, las cuales eran competencia de un Juez de Trabajo y Previsión Social.

1.4. Definición del Derecho Laboral

A través de la historia, en sus diferentes épocas, el trabajo ha sido objeto de estudio de las diferentes ciencias y ramas del derecho obteniendo con esto el seguimiento de la evolución del mismo incluyendo el desenvolvimiento del ser humano durante su

desempeño. Y es que si reflexionamos y analizamos sobre el inicio del trabajo su existencia está inmersa en la existencia del ser humano, ya que con el fin de satisfacer sus necesidades básicas el hombre ha trabajado para satisfacerlas, sin importar o pensar sobre la existencia de una ley que lo regulara. Y es que es gracias a los estudiosos del derecho que se han logrado la creación de doctrina y la legislación necesaria a fin de garantizar un trabajo decente para el ser humano y con eso la obtención de reconocimiento de los derechos sociales, laborales y humanos, siendo uno de los logros más grandes la abolición de la esclavitud.

Aunque en la actualidad, no todas las personas que trabajan tienen un trabajo decente, a razón que el empleador de una u otra forma se las ha ingeniado para burlar la legislación que tutela el trabajador con el fin de exonerarse de las obligaciones que la ley le demanda.

“El Derecho Laboral, como creación del hombre fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores; entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Siendo el creador del Derecho Laboral positivo es el legislador, en su momento debió transmitir los principios por los que debía inspirarse su desenvolvimiento.”¹²

Es decir que todo ser humano tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a

¹² Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 3.

condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, y que todos esos fines se desarrollen en el marco del trabajo digno y libre de discriminación, cuidando al trabajador en su calidad de ser humano, reconociendo sus necesidades económicas, sociales y culturales para proveer el añorado desarrollo integral alcanzando con al núcleo familiar del trabajo.

Por otra parte, el Derecho Laboral puede ser definido como aquella rama del derecho público cuya finalidad es garantizar los principios que lo inspiran para perseguir la justicia social en tutelaridad o protección del trabajador, pero sin transgredir los derechos del patrono.

También se puede indicar que Derecho del Trabajo resulta ser: “Un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado un grado de complejidad tal que la organización del trabajo se convierte en problema social y político.”¹³

Es decir, el derecho de trabajo es conjunto de leyes que regula la relación del trabajador con el patrono y el desenvolvimiento en la realidad del contexto social, económico, político del hombre. Dicha regulación está basada en principios que son fundamentos o condiciones básicas, para el estudio, aplicación del derecho.

Son muchas las definiciones que existen de derecho laboral, pero se debe deducir que de forma general es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter

¹³ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho de trabajo**. Pág. 2.



público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos a fin de satisfacer intereses de carácter sucesivo, periódico o intermitente por un tiempo determinado o indeterminado.

Mientras que por otra parte el Derecho del Trabajo también abarca el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo y el marco legal en que se deberá desarrollar el contrato de trabajo o la relación laboral, siempre que este se encuentre vigente entre los sujetos sociales, procurando con esto una vitalización de una armonía social ante la eventual posibilidad de conflicto de intereses, siendo la resolución a esos conflictos una aplicación positiva de la norma jurídica y del cumplimiento de los principios ideológicos que inspiran al derecho laboral.

Como cualquier área del derecho, el Derecho del Trabajo también puede ser denominado como un sinónimo de derecho del trabajo o laboral, términos que también se utilizan para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público, privado o social, para identificar una corriente jurídica según la aplicación la fuentes de inspiración que el legislador aplique al ordenamiento jurídico, también ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

"Esto según lo refiere Paola Ernestina Villagrán Reyes en su tesis: "La necesidad de



adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo”.

Esto significa que tiene por cometido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

El derecho del trabajo en su terminología en un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y aun los de las empresas industriales, los trabajadores agrícolas, el personal de la banca, hoteles, restaurantes y en general, la actividad de los hombres que no prestaban un trabajo material en las fábricas, se regía por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a toro.

La única denominación entre otros, por maestros distinguidos de Brasil, pero no

podemos fundir los dos términos, porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo tiene una connotación precisa.

1.5. Principios que inspiran el derecho del trabajo

Existe una lista extensa de principios que se aplican a la disciplina jurídica laboral, sin embargo, los principales son:

- a) Principio de tutelaridad: La protección del trabajador y sus derechos mínimos constituyen la razón de ser del Derecho Laboral. Es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador, protección que es materializada a través del marco jurídico laboral, ventaja es otorgada a la clase trabajadora por la diferencia existente en el poder económico frente al patrono o empleador logrando con esto una equidad social entre los sujetos.
- b) “Principio de aplicación decreciente: Es una tendencia que se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección nació para amparar al débil y por ende debe encausarse preferentemente hacia los más frágiles.
- c) Principio evolutivo: Al decir que el Derecho laboral es Evolutivo, estamos señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes de la



actividad humana.

- d) Principio de obligatoriedad: "Para que el trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independiente de los acuerdos contractuales."¹⁴

El principio de obligatoriedad juega un papel importante ya que permite garantizar que el trabajador gozará de sus derechos laborales, y que ese goce no esta sujeto a su propia voluntad y ni la voluntad del patrono, ya que esa imperatividad emana del ordenamiento jurídico a fin de encaminar las relaciones laborales creando las instituciones jurídicas necesarias para buscar la armonía social; resaltando que este principio también es una forma que el Estado emplea en su rol como ente garantista.

- e) Principio de realismo: El derecho Laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, basándose en hechos concretos y tangibles para realizar una mayor armonía social que favorezca los intereses de los sujetos; lo anterior en el entendido que como toda relación social existe la posibilidad de que se susciten conflictos entre estos sujetos y que las instituciones jurídicas que se resuelvan el conflicto se informe de la realidad social y económica de esos sujetos.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 17.

- f) Principio de Sencillez: Este principio busca que dentro de la normativa laboral se deben formular en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.
- g) Principio conciliatorio: La conciliación dentro de la *litis* o fuera de ella es vital importancia dentro del derecho laboral derivado que busca proteger al trabajador en cuanto a garantizarle los derechos que le corresponden de una forma rápida.

Al respecto el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias... Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

Así mismo el sexto considerando del Código de Trabajo, establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Es imprescindible identificar el alcance de la aplicación del principio de conciliación, ya que este puede aplicarse en cualquier momento de la relación laboral, con o sin intervención del un tercero en su rol de autoridad laboral, sea esta administrativa o judicial.

- h) Irrenunciabilidad: El trabajador tiene a derechos y garantías mínimas a las que no puede renunciar, es decir son inherentes a él por el simple hecho de ser trabajador.

Al respecto el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “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...” Así mismo el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal b) establece que: “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables.

El principio de irrenunciabilidad, es sumamente gentil para con los trabajadores ya que con este se asegura el pleno goce de los derechos mínimos que la ley les otorga y deja por fuera el consentimiento y voluntariedad del trabajador como ente beneficiario de dichos derechos, y al momento que este principio es considerado como un fundamental lineamiento del derecho de trabajo se cumple con el objetivo de protección al trabajador y sus derechos con este anteponiéndose ante cualquier acto que con lleve una disminución o renuncia de los derechos.

Por su parte el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, regula que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Los principios del derecho laboral al igual que los demás principios de las distintas áreas



del derecho tienen como finalidad garantizar derechos en su desarrollo como lineamientos que principalmente inspiran las normas, instituciones jurídicas, costumbre conocida en derecho de trabajo como, derechos adquiridos, sin embargo, dentro del derecho laboral los principios también cumplen las funciones de:

- a) "Informadora: Inspiran o informan al legislador
- b) Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley.
- c) Interpretadora: Operan como criterio orientador del Juez y del intérprete de la ley."¹⁵

¹⁵ Chicas Hernández, Raul Antonio. **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 7.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

En términos estrictamente generales, el contrato de trabajo ciertamente resulta ser un instrumento legal el cual se utiliza para dar forma y plasmar la voluntad, consentimiento de las partes, con el fin de hacer formal un acto del cual se derivarán derechos y obligaciones con su respectivo tracto sucesivo durante el desarrollo y vigencia del vínculos entre los sujetos sociales, esto en cumplimiento al marco jurídico laboral.

Sin embargo, en el ámbito laboral por los principios y garantías mínimas del derecho laboral y la protección jurídica que existe para compensar o equiparar el poder económico de la parte empleadora, la autonomía de la voluntad y ese consentimiento se limita en virtud que se deben respetar en primer lugar los mínimos otorgados al trabajador, garantizando el pleno goce de estos, por lo que el trabajador no puede renunciar, aunque así lo exprese, manifieste o consienta.

2.1. Definición de contrato de trabajo

Rodolfo Gómez Aranda citando a Mario Cuevas expone que: "se dice, la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato... bien puede ser el contrato u otro el que dé origen a la relación laboral; el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, el acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación porque esa función la cumple, un estatuto, la ley y los contratos



colectivos, entre otros ordenamientos.”¹⁶

La anterior exposición reconoce tácitamente la participación de la primacía de la realidad en cuanto a la existencia de la relación laboral, y que no se limita al acuerdo de voluntades de los sujetos Psociales, toda vez que los parámetros de la existencia de la relación laboral y del contrato es la propia ley y dicha ley incluye es análisis principios, y doctrinas e instituciones.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (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 indica la importancia que persigue la relación de trabajo, sin embargo nuestro código de trabajo reconoce la existencia del contrato de trabajo, hasta el grado de regular requisitos mínimos, poca formalidad pero si la obligación de extenderse por escrito en tres ejemplares, así como de su respectivo registro en el Departamento administrativo de Trabajo (Dirección General de Trabajo en la actualidad) por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro del plazo de quince días posteriores a su celebración, modificación, o novación, según el Artículo 28 del Código de Trabajo.

¹⁶ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 81.

Ante tales acepciones, efectivamente puede haber un contrato de trabajo sin que exista una relación de trabajo, precepto que establece el último párrafo del artículo 19 del código de trabajo, pero no puede concebirse que exista una relación de trabajo sin que exista previa, simultánea o posteriormente un contrato de trabajo, sin que este cause sus efectos.

2.2. Elementos generales del contrato de trabajo

Los elementos son el fundamento para la existencia del contrato de trabajo, son imprescindibles y esenciales para su existencia, existencia que no está sujeta o limitada al reconocimiento expreso de dichos elementos. Al igual que la mayoría de contratos dentro de la contratación laboral se debe observar jurídicamente:

- a) Capacidad.
- b) Consentimiento.
- c) Objeto.

En el marco de los elementos que integran un negocio jurídico, lo establecido en el Artículo 1251 del Código Civil, todo negocio jurídico para su validez requiere: "Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito." La anterior referencia jurídica se emplea derivado de la analogía el contrato de trabajo y el contrato civil, toda vez que el contrato de trabajo tiene sus orígenes inspirado en el derecho común o derecho civil, adicional a ello el estudio del derecho como ciencia debe de ser de forma integral para una idónea aplicación.

2.3. La capacidad en la contratación laboral

La capacidad jurídica se refiere a la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad jurídica permite crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas de forma voluntaria y autónoma, es decir la facultad que tiene para elegir entre realizar o no un determinado acto, este caso entre contratar o ser contratado por un trabajo.

Las personas tienen la capacidad de contratar un trabajo, inclusive el código de trabajo les da la misma capacidad a los menores de edad dentro de parámetros legales que se instauran en un sentido protectorio para el menor de edad, situación que no es viable en un negocio jurídico civil, pues la capacidad se adquiere con la mayoría de edad. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad:

- a) De goce: Es la cualidad de un ente de ser sujeto de deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica.
- b) De ejercicio: Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Al respecto el Artículo 1254 del Código Civil establece que: “ Toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquellas a quienes la ley declare específicamente incapaces.”, es oportuno indicar que estas normas se aplican supletoriamente en virtud de la permisón del código de trabajo.

Dentro de la normativa laboral la capacidad de los sujetos de la relación laboral, resulta ser muy diferente al resto de las demás áreas del derecho, ya que el menor de edad cuenta con capacidad para ejecutar labores, en un régimen especial de trabajo, con la regulación legal que tiene por objeto el bienestar integral del menor de edad.

Al respecto el Artículo 31 del Código de Trabajo establece que: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos...”

Asimismo, el Artículo 32 del Código de Trabajo en relación a la capacidad para contratar susceptible a los menores de edad establece que: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo...” con respecto a la edad mínima de para contratar trabajo de los menores de edad es importante observar la disposición de la Organización internacional del trabajo al respecto y es que en el convenio 138 se fija la edad mínima de 15 años para que los menores de edad puedan contratar su trabajo.

En términos generales dentro del mundo laboral la capacidad del sujeto que ejecuta labores resulta no tener mayores limitantes, es decir, que cualquier persona puede trabajar siempre y cuando se cumplan con los requisitos que solicitan las leyes de

trabajo, en cuanto a la parte patronal, este sujeto si debe contar con plena capacidad para contratar y obligarse.

Sin embargo, el Acuerdo Ministerial Número 260-2019 en su Artículo 4 establece que:

“En aplicación al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo, se establece el siguiente procedimiento... Para los menores de 18 años de edad y mayores de 15 años de edad, la Inspección General de Trabajo, a través de cada Delegación Departamental, registrará los datos del solicitante. Y extenderá una constancia firmada y sellada por el Delegado Departamental en la que deberá hacer del conocimiento de las peores formas de trabajo infantil y el tipo de actividades al que les es prohibido prestar sus servicios.”

Lo anterior refiere, que la capacidad para contratar los servicios de un menor tiene limitante en cuanto a las peores formas del trabajo infantil, garantizando el desarrollo integral del niño y del adolescente.

2.4. El consentimiento en el contrato de trabajo

El consentimiento es la declaración de la voluntad y es la aceptación de los efectos de la misma. Enfocándolo en el área laboral, el consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo en su Artículo 6 el cual establece que: “Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad



lícita que le plazca.” Asimismo, se establece esta libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del mismo cuerpo legal, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento. Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre, desde los antecedentes del derecho del trabajo, el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas.

En cuanto a vicios del consentimiento en Derecho Laboral podrían presentarse:

- a) Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal de contrato.
- b) Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que se tiene contratar.
- c) Violencia o intimidación: Es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador en muchos casos.

2.5. El objeto del contrato de trabajo

El objeto del contrato es prácticamente viabilizar, reconocer la existencia y el perfeccionamiento de la relación de trabajo, materializándose en la fuerza de trabajo y la remuneración por esa fuerza de trabajo que presta, cumpliendo ambos con su objetivo y con las obligaciones principales del vínculo, así también regula el cumplimiento del tracto sucesivo de esa relación laboral en el marco de los derechos y obligaciones.

En ese orden de ideas, el contrato de trabajo tiene como objeto principal dentro de la

relación Laboral :

- a) Prestación personal del servicio: El trabajador no puede prestar sus servicios por interpósita personada, su actividad laboral debe ejecutarla de forma personal.
- b) Sujeción: El patrono es quien va dictar las órdenes al trabajador, es decir, que este último sujeto siempre actuara de forma subordinada en su ejecución personal, visto también como un derecho patronal en la función de la dirección que le compete, ya esta de forma inmediata o delegada a través de sus representantes.
- c) La retribución: La relación laboral ciertamente busca la materialización de dos prestaciones que son paralelas; por su parte el patrono pretende que determinada persona realice ciertos actos, pero para ello es necesario otorgar un importe monetario lo que resulta ser el salario, sueldo o retribución.

Lo anteriormente indicado es de lógica y vital importancia ya que de no existir esos objetivos y elementos dentro del contrato de trabajo ciertamente no estaría bajo la figura de un contrato de trabajo.

Mientras que por otra parte uno de los objetivos principales del contrato de trabajo más que la materialización del mismo, es poder garantizarle al trabajador sus derechos mínimos irrenunciables, así como todos aquellos beneficios adicionales que puede conceder el patrono en aras de la superación de esas condiciones mínimas conferidas por ley.

2.6. Elementos propios del contrato de trabajo

Los elementos son considerados la parte total o esencial que conforman una unidad en general, estos elementos son sumamente importantes ya que sin ellos no puede obtener ese fin total. Y para la existencia de la relación laboral es imprescindible que estos cinco elementos de cumplan, así como saber definir cada uno, ya que en la práctica es importante a fin de ejercer el derecho.

El Artículo 18 del Código de Trabajo define que es contrato, sin embargo, dentro de esa definición nos expresa los elementos que conforman el contrato de trabajo siendo los siguientes:

- a) Vínculo económico-jurídico: “Implica que debe haber una relación entre el empleador y el trabajador. Este vínculo laboral debe ser económico porque el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico para cada uno de los sujetos. Es un vínculo jurídico por que la definición de poderes y deberes de las partes se encuentran regulados por la ley.”¹⁷

Es decir, el patrono y el trabajador tienen necesidades económicas y sociales, que se satisfacen con la prestación del servicio a través de la fuerza de trabajo, pues con esa fuerza el patrono se sirve aumentando su poder adquisitivo y el trabajador de igual manera satisface sus necesidades básicas al recibir el pago de la remuneración por haber prestado su fuerza de trabajo. Es importante resaltar que si una persona

¹⁷ Argueta R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala**. Pág. 39.

voluntariamente ayuda o colabora con alguna actividad a otra persona eso no constituye ningún vínculo.

- b) Prestación de servicios personales: “La persona que presta el servicio personal (el trabajador) en una relación laboral no puede ser sustituida por otra dentro de la misma relación. Solamente los contratos de naturaleza civil o mercantil permiten que la persona que presta el servicio pueda ser, en algunas situaciones, sustituida por otra dentro de la misma relación contractual.”¹⁸ Es decir, que una relación laboral una persona que cubre el puesto de otra se le denomina [interino] y está contratado dentro de una relación de trabajo diferente.
- c) Dependencia continuada: En una contratación de naturaleza jurídica laboral el trabajador se encuentra sometido a laborar dentro de la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría realizar su trabajo si el patrono no le proporciona todo lo necesario para la ejecución de sus labores, por ejemplo: materias primas, insumos e instrumentos. Por esta razón el Artículo 61 del Código de Trabajo establece que es obligación del patrono proporcionar al trabajador todo lo necesario para realizar el trabajo.

Por otra parte, en una contratación civil o mercantil el empleador no está obligado a proporcionar instrumentos o materias primas a la persona que se ha comprometido a realizar un trabajo, ya que ésta labora por cuenta propia, esto quiere decir que debe

¹⁸ Ibid. Pág. 40.

tener su propia herramienta y proveerse así misma de los insumos o materias primas que necesite para la realización del objeto principal del trabajo que se le ha solicitado, en este caso siendo una prestación totalmente independiente.

En ese orden de ideas el trabajador para poder cumplir con el objeto por el cual fue contratado y desempeñar su puesto de trabajo necesita que el patrono le otorgue las herramientas, el equipo, indumentaria, para poder alcanzar la realización del mismo, por tal razón depende totalmente del patrono para así cumplir con el objeto del contrato de trabajo.

- d) Dirección inmediata: Dentro de las relaciones de trabajo, y únicamente dentro de éstas, el trabajador debe ejecutar las acciones para las cuales fue contratado. También comprende el poder del patrono de ejercer autoridad disciplinaria sobre el trabajador cuando éste desobedezca las instrucciones relacionadas únicamente con el trabajo para el cual ha sido contratado. Esta facultad del patrono es conocida como poder disciplinario, y a su vez es traducido como un derecho patronal llamado el derecho de dirección, mismo que permite que el patrono o sus representantes guíen al trabajador en la ejecución de la prestación del servicio.
- e) Retribución: La contratación laboral se caracteriza por ser exclusivamente onerosa, es decir que el trabajador debe recibir a cambio de su trabajo una retribución de cualquier clase o forma. De conformidad con el Artículo 88 del Código de Trabajo, salario o sueldo es: “La retribución que el patrono debe pagar en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos,

salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.” Asimismo, el Artículo 90 del Código de Trabajo establece que: “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.”

2.7. Elementos reales o materiales del contrato de trabajo

Se dicen que son elementos reales o materiales en virtud que estos son los elementos visibles que pueden hacerse materia y así también que son los más fáciles de identificar, entre los elementos reales o materiales inmersos en la contratación laboral se pueden mencionar:

- a) Prestación personal del servicio: “Este servicio implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual o jurídica.”¹⁹. Es decir que independientemente a quien se contrate, el trabajo o la prestación del servicio objeto del contrato siempre lo debe de realizar esa persona que fue contratada en su calidad de trabajador esto en virtud que los derechos y obligaciones provenientes del contrato de trabajo o de la relación laboral son intransferibles.
- b) Subordinación: Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del

¹⁹ Fernandez Molina. **Op.Cit.** Pág. 94.



contexto de los servicios pactados. Implica la disposición de trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

Se determina de esta subordinación, aspectos como la sujeción a un horario, a las condiciones generales del Reglamento Interior de trabajo, instrucciones concretas para la ejecución de los trabajos.

- c) Salario: Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo. Servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa; pueden ser obras caritativas, servicios a la comunidad, favores familiares o amistosos. De ahí deriva que si lo que pagamos es un honorario y no un salario, no estamos ante una vinculación jurídica laboral sino de otro tipo.

2.8. Características especiales del contrato de trabajo

La relación de trabajo a diferencia de los demás contratos como civiles, mercantiles, inclusive los de la administración pública no son muy diferentes, sin embargo, la principal característica especial radica en no vulnerar el principio de garantías mínimas que consagra la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual se debe combinar con las siguientes características:

- a) Consensual: Se perfecciona por el simple consentimiento, sin embargo, en materia laboral basta que exista la relación laboral para surja el simple consentimiento.
- b) Bilateral: Genera derechos y obligaciones recíprocas.
- c) Oneroso: Tiene finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen. De ahí que sea conmutativo, aunque en la determinación del salario puede darse la situación que exista una parte cierta y otra aleatoria.
- d) Por tiempo indeterminado: Dentro del derecho laboral se persigue que el trabajador cuente con una relación de trabajo por un tiempo indeterminado, es decir, que este no debe terminar por situaciones no previstas en las leyes de trabajo y en caso de ser así al trabajador se le deben garantizar sus derechos.
- e) Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- f) De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

2.9. Clasificación del contrato de trabajo

La contratación laboral también está sujeta a determinado tipo de contratos de los cuales puede hacer uso el patrono para que el trabajador pueda ejecutar la labor encomendada, se indica que puede hacer uso el patrono tomando en cuenta que este sujeto es el que impone las condiciones de trabajo al trabajador principalmente en la contratación individual, en cuanto al plazo, tiempo de desempeño, salario, modo de realización del trabajo, objeto del contrato entre otras condiciones o beneficios que superan las garantías mínimas, la siguiente clasificación se hace a interpretación y



análisis de los Artículos 18, 25, 26, 27, 28, 38,39 y 40 del Código de Trabajo, contenido en el decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

a) A razón de los sujetos que intervienen o de la relaciones laborales que participan:

1. Contrato Individual de Trabajo.
2. Contrato Colectivo de Trabajo.

b) A razón de su forma:

1. Verbal.
2. Escrito

c) A razón del plazo:

1. Tiempo indefinido.
2. Plazo fijo.
3. Obra determinada.

2.10. El contrato de trabajo y la carga de la prueba

El Artículo 30 del Código de Trabajo preceptúa: “La plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los

trabajadores al servicio de un mismo patrono.

Nótese que en la primera literal se parte del presupuesto de que el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito. La falta del documento o la omisión en el documento escrito de alguno de los requisitos mínimos que señala el artículo 29 del Código de Trabajo, tiene dos consecuencias: a) que la responsabilidad es del empleador o patrono y debe ser sancionado según lo establecido en el artículo 272 literal "g" del código citado, y b) que si a requerimiento de las autoridades de trabajo (administrativa o judicial) no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

No importando que autoridad de trabajo requiera el contrato de trabajo, el patrono debe cumplir con presentarlo, ya que de no hacerlo está incurriendo en una falta laboral más lo que pudiera derivarse de la reclamación del trabajador, por lo que más recomendable es cumplir en principio con tener el documento respectivo.

CAPÍTULO III

3. Sujetos de la relación de trabajo

Para que pueda existir la relación laboral, esta obligatoriamente debe comprender ciertos elementos o sujetos indispensables, al respecto Rodolfo Gómez Aranda expone que: "Los sujetos individuales del derecho del trabajo son todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales.... El sujeto del derecho del trabajo, se adquiere en el momento mismo del nacimiento de la relación de trabajo, en este instante y por el solo hecho de ser considerado trabajador el derecho del trabajo lo protege; sin dejar a un lado la figura del patrón que del mismo modo es sujeto del derecho del trabajo."²⁰

El desenvolvimiento de la relación laboral, aparecen en escena una diversidad de sujetos, entidades o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores.

3.1. El patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en caso de menores o incapaces, podrán actuar mediante representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la

²⁰ Gómez Aranda. **Op. Cit.** Pág. 74.

ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera. La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo.

Lamentablemente en nuestro medio todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se dé, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

Al respecto el Artículo 2 del Código de trabajo establece que: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere al artículo 119 de la Constitución de la República." El código de trabajo guatemalteco reconoce el termino patrono sin embargo otro termino común en la práctica laboral guatemalteca es empleador, demostrando esta definición el poder económico que tiene este sujeto, y que parte patronal en la relación de trabajo puede ser una persona natural o bien una persona jurídica.

3.2. El trabajador general

Este elemento de la relación laboral es sobre el cual gira toda la normativa laboral, considerado como un sujeto principal, que inspiró los movimientos sociales en la historia del derecho laboral y que se ha convertido en el eje central de la tutela o protección que ejerce la norma en su calidad de trabajador y en los derechos que a este sujeto le asisten en el rol persona individual que presta al patrono servicios materiales, intelectuales o

ambas clases en virtud de un contrato o relación de trabajo a cambio de un salario.

Al respecto el Artículo 3 del Código de Trabajo establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

“Es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja. Obviamente se trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio *ius* laboralista. De ese amplísimo concepto se deben tomar los elementos pertinentes para llevarlo al terreno específico que aquí nos ocupa.”²¹

3.2.1. Trabajador sujeto a régimen especial

Dentro del trabajador considerado en el régimen especial se encuentran:

- a) Agrícola y ganadero: En un país de vocación agrícola, este tipo de trabajo comprende un altísimo porcentaje en la contratación laboral. Por ello, el legislador ha considerado apropiado crear un estatuto especial que regule su desenvolvimiento. Sin embargo, si fue buena la intención, no fue tan feliz su implementación.

De conformidad con el Código de Trabajo en sus Artículos 138 y 139, se considera trabajador agrícola a todos aquellos trabajadores campesinos como los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa

²¹ Fernandez Molina. **Op. Cit.** Pág. 154.

agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

b) Mujeres: Las condiciones en que se desarrollaba en la Inglaterra del siglo pasado el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del Derecho Laboral. A estas primeras regulaciones se les atribuye el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina.

Desde su inicio la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Diferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de cada género. Sin embargo, la tendencia actual es de disminuir esa diferencia, al menos en cuanto a sus aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

En el plano laboral, muchas de las anteriores disposiciones que no se fundaban en una

base consistente y que más bien eran producto de tradiciones y prejuicios, han ido cediendo frente al lugar que la mujer ha sabido ganarse en el mercado laboral, en una amplísima gama de actividades, de tal forma que de ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distinción de los géneros.

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando por las mujeres y los menores de edad. Se les dispensaba un trato especial en atención y por su menor fortaleza física, a su delicadeza y respetabilidad. De esa época y a lo largo del desarrollo de esta disciplina, se han ido revaluando estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones y si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamentalmente por su excelsa misión de la maternidad.

c) Menores de edad: En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas a los dieciocho años, aunque se hace subdivisiones en dieciséis y catorce años.

La inspección General de Trabajo tiene un rol importante respecto al desenvolvimiento de este trabajo, sobre todo en el caso de menores de catorce años. Sin embargo, a tal punto llega el desorden de estas regulaciones, que por una parte dice: se prohíbe el

trabajo de menores de catorce años literal e). del Artículo 148 del Código de trabajo y por otra establece las condiciones del permiso para el trabajo de los menores de catorce años.

d) Domésticos: Si por una parte somos estudiosos del desarrollo que ha tenido el Derecho Laboral en particular y de las sociedades en general, por otra parte somos sujetos de ese desarrollo, pero a veces no nos percatamos que esa misma evolución sigue su ritmo constante, incluyéndonos en el mismo.

El trabajo doméstico, (término utilizado por la legislación nacional), mismo que ha evolucionado grandemente en las últimas décadas. Ya ha quedado atrás la figura tradicional del doméstico. En unos casos era una figura casi paternal, que las domesticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi-servidumbre. El avance de los medios y sistemas de información, que se proyecta en forma, aunque sea lenta pero efectiva, en el paulatino proceso de conocimiento, la diversificación de las oportunidades de trabajo ha configurado un diseño diferente.

El Artículo 61 del Código de Trabajo establece que los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

e) Trabajadores a domicilio: Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos

en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

- f) Trabajadores de transporte: Son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

- g) Trabajadores de aprendizaje: Resultan ser aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo, esta disposición se invoca de manera facultativa, lo que significa que el patrono puede otorgar una remuneración mínimo o incluso superar esta.

- h) Trabajadores del mar y en las vías navegables: Son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido, si bien es cierto que se contempla este tipo de actividades dentro de un régimen especial, esto no se debe entender como una desventaja para el trabajador, por el contrario se debe observar como un parámetro atendiendo la especificación o especialización de la funciones que este trabajador desempeña.

En términos generales el trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. La calificación se adquiere al constituirse como sujeto subordinado del contrato laboral.

Es pues, un concepto dinámico y que debe ubicarse correctamente para que sirva de solido fundamento a un objetivo estudio jurídico - laboral. En consecuencia, al ser trabajadores, estos tienen inherentes a esta calidad el pleno goce de los derechos y garantías mínimas otorgados y reconocidos por la legislación.

3.3. Representantes del patrono

De conformidad con el Artículo 4 del Código de Trabajo son representantes del patrono las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, estos representantes pueden ser personas colocados en los puestos de gerentes, directores, administradores, reclutadores, y cualquier otra persona que el patrono autorice y reconozca para la dirección delegada. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, son considerados trabajadores en virtud de estar ligados con el patrono por un contrato o relación de trabajo.

Estos pueden ser tanto persona individual como también jurídicas que directamente ejercen funciones de dirección, administración o representación por cuenta y nombre del patrono quienes ejercen en roles tales como: gerentes, directores, administradores, representantes y todos los legalmente autorizados y reconocidos por él.

3.4. Intermediario

El comerciante o patrono desde el punto de vista laboral, necesita auxiliarse en relaciones contractuales, por lo tanto, el intermediario resulta ser aquella persona individual o jurídica que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten determinado trabajo en beneficio del patrono, el patrono debe responder solidariamente por el solo hecho de actuar como intermediario dentro del contrato de trabajo y debido a las necesidades del ser humano y la evolución de los medios económicos, sociales, culturales y laborales se han reconocido otras formas de intermediación conocidas como la tercerización, en la cual intermediario cumple con su rol de seleccionador de personal a favor de un patrono, para que este patrono contrate al personal requerido.

Al respecto el Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece que: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono."

Dentro de la relación laboral también puede surgir la institución de la sustitución del patrono, al ocurrir este acto jurídico, la ley laboral utilizando el principio tutelar protegió al trabajador para que cuando surge la subrogación patronal este no se vea afectado con su relación laboral y al suceder la responsabilidad puede ser solidaria. Al respecto el Artículo 23 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece que: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo

existentes, en perjuicio del trabajador.

El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.”

“Los servicios deben prestarse, valga lo redundante del concepto, por el mismo trabajador. Si el servicio que una persona contrata, lo va a realizar un tercero, que pudo haber contratado por su cuenta, entonces estamos frente a la discutible figura del intermediario.”²²

De conformidad con la doctrina pueden distinguirse dos clases o variantes de intermediario:

- a) Agente colocador: “Es alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitara a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el contrato laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene ribetes de comisionista mercantil, sólo que el bien o producto objeto de la transacción es el trabajo mismo; en vez de colocar bienes o productos, coloca personas dispuestas a trabajar. Su relación con las partes es temporal. Una vez obtiene su comisión, sale del esquema

²² **Ibíd.** Pág. 169.

de las partes. En un contexto más empresarial, se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo.”²³

- b) Cuasi-contratista: “Objeto de muchas críticas y señalamientos, es alguien que mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos es cuestionable, la diferencia de precios: lo que el beneficiario de los servicios paga y lo que el cuasi-contratista paga al personal que laboró.”²⁴

3.5. La empresa

Tiene mucho que ver con el ámbito mercantil, pero ciertamente este elemento comprende el conjunto de trabajo con elementos materiales y valores incorpóreos coordinados para ofrecer al público bienes y servicios con intención de lucro; al respecto el Artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala Decreto Número 2-70 del Congreso de la República, establece que: “Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble.”

La empresa forma parte de la relación contractual laboral por el solo hecho que de conformidad con el Artículo 657 del Código de Comercio Decreto Número 2-70 del Congreso de la República regula que, este elemento comprende los contratos de trabajo,

²³ *Ibíd.* Pág. 169.

²⁴ *Ibíd.* Pág. 170.



es decir, que la normativa mercantil de cierta forma viene a proteger y complementar al derecho laboral, protegiendo al trabajador al indicarle al comerciante que su empresa mercantil comprende el conjunto de trabajadores que están bajo sus órdenes.

3.6. Obligaciones y derechos de los sujetos de la relación laboral

Es importante tener presente que una de las características del contrato de trabajo resulta ser que es bilateral, esto significa que ambas partes de la relación laboral deben cumplir con las obligaciones que se derivan de la relación laboral, independientemente en donde se preceptúen las mismas, si en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en el código de trabajo, sus reglamentos o demás leyes de previsión social, en un convenio o tratado internacional, contrato de trabajo reglamento interior de trabajo.

Al respeto el Artículo 61 del Código de Trabajo en lista algunas obligaciones patronales, de las cuales abordaremos las que son beneficio exclusivo para los trabajadores:

Dar a los trabajadores un buen trato, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; esta es considera una obligación de tipo moral que busca cuidar la dignidad del trabajador.

- a) Brindar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su trabajo y que estas herramientas y útiles sean suministrarlos de buena calidad, siendo la excepción a esta obligación en los casos que ambas partes hayan convenido que el trabajador utilice sus propias herramientas; así mismo se debe dar un lugar seguro para el resguardo de dichos instrumentos, útiles y/o herramientas.

La anterior obligación es de suma importancia toda vez que el hecho de regular la misma, es una forma de garantizar que el trabajador tendrá las herramientas, útiles y/o los materiales, los cuales son necesarios para el cumplimiento de la prestación del servicio objeto del contrato, viabilizando el cumplimiento del vínculo económico entre los sujetos.

- b) Es obligación de los patronos conceder licencia con goce de salario en algunos casos particulares en los que el trabajador necesite sustentar ciertos eventos en su vida o bien para tramites, entre ellos están:
- c) Por el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- d) Por su matrimonio, cinco (5) días.
- e) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- f) Para cumplir con citaciones judiciales, durante el tiempo de la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- g) Por ejercicio de función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.
- h) En los casos establecidos en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, estas licencias son las obtenidas por negociación colectiva entre patrono y organizaciones sindicales en el marco de la superación de derechos mínimos.

- i) Los permisos o licencias retribuidos que el patrono otorgue, estas licencias se derivan de la sola voluntad del patrono y considerado un beneficio esporádico y específico para casos en concreto

Son muchas las obligaciones que la ley de trabajo le impone al patrono, los cuales resultan ser los derechos del trabajador, de forma general se puede indicar que las obligaciones del patrono radican en cumplir con los derechos mínimos que no pueden ser vulnerados al trabajador y en caso de ser transgredidos este puede emplazarlo ante los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social; o bien hacer una reclamación en la vía administrativa ante la Inspección General de Trabajo.

Así mismo, el patrono también está obligado a facilitar la vigilancia e inspección por parte de la autoridad de trabajo administrativa, cuando esta lo considere necesaria y así velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral y su vez garantizar que en el centro de trabajo determinado se están cumpliendo con la garantías y derechos mínimos en favor de los trabajadores.

La relación de trabajo o el contrato de trabajo, son consideradas instituciones dinámicas, y en el marco de las obligaciones y derechos la dinámica se desarrolla en función del sujeto obligado y el sujeto beneficiado por el derecho; en ese orden de ideas el patrono así como tiene obligaciones también tiene derechos, los que resultan ser las obligaciones del trabajador al respecto el Artículo 63 del Código de Trabajo establece algunas de estas, ya que hay obligaciones de los trabajadores en el contrato de trabajo,

reglamento interior de trabajo, en el código de trabajo, sus reglamentos, y demás leyes, por lo que a continuación abordaremos algunas de ellas

- a) Desempeñar la prestación del servicio objeto del contrato, sometiéndose bajo la dirección del patrono ya sea inmediata o delegada, siempre que sean actos lícitos en el marco del trabajo;
- b) Ejercer el trabajo eficientemente, con el debido cuidado y esmero apropiados , atendiendo la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Así como el patrono tiene obligación de entregar herramientas, útiles, etc, el trabajador está obligado a conservar en buen estado dichas herramientas
- d) Comportarse con buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Dar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro;
- f) No divulgar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, y esta fidelidad debe ser de acuerdo a la proporción del nivel de confianza del puesto de trabajo;
- g) Cumplir las medidas preventivas de salud y seguridad en el trabajo, las cuales están previstas por las autoridades competentes para su propio bienestar, el de sus compañeros o de los bienes del patrono a fin de resguarda la vida, salud y seguridad en el trabajo y desempeño de este.

En términos generales el trabajador se obliga ante el patrono a ejecutar todas las labores que este le encomiende, siempre que sea dentro del tiempo de trabajo efectivo; claro que esta ejecución debe ser bajo el margen de la ley de trabajo, asimismo, el trabajador



está obligado a dirigirse dentro del centro de trabajo de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo para garantizar la efectiva ejecución de labores y bajo la dirección inmediata o delegada del patrono, y así procurar una armonía social dentro de la relación laboral.

CAPÍTULO IV

4. La simulación contractual y el perfeccionamiento de la relación de trabajo enfocado en la vulneración de las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala

Durante mucho tiempo los patronos incluyendo sector público y privado han adoptado la modalidad o forma de contratar personal de trabajo a través de una prestación de servicios profesionales o prestación de servicios técnicos utilizándose de forma simulada la contratación civil o bien la mercantil en la cual argumentan que no existe un contrato individual de trabajo y por ende aducen que no están obligados a garantizar el cumplimiento de derechos y garantías mínimas alcanzando esta inobservancia el derecho de la seguridad social a través de la afiliación al instituto guatemalteco de seguridad social, incluso en este tipo de contratación se producen rescisión de contratos a las mujeres embarazadas o que se encuentran en periodo de lactancia, quienes de conformidad con la leyes de trabajo gozan de inamovilidad.

La simulación contractual en materia de trabajo más que un problema social y económico para las personas trabajadoras que por la necesidad de obtener ingresos aceptan inducidamente a renunciar a sus derechos y garantías mínimas otorgadas por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, resulta ser una problemática jurídica tomando en cuenta que el principio de garantías mínimas es de rango constitucional, todos estos derechos consagrados en la norma suprema

deben ser respetados en cualquier contratación laboral; situación que ha afectado la economía familiar de los trabajadores, el desarrollo social y familiar de las mismas.

Considerando que la justicia debe ser pronta y cumplida y con el fin de descargar los centros de justicia laboral se propone como solución al presente problema fortalecer a la Inspección de General de trabajo, en el sentido que derivado de la devolución del poder coercitivo a los inspectores de trabajo, las autoridades de esta dependencia debería crear un criterio legal para que el cuerpo de inspectores lo aplique en el momento de constatar casos de simulación contractual a fin de disfrazar el contrato de trabajo.

Es importante determinar que los inspectores de trabajo son reconocidos por la ley como autoridad laboral administrativa, misma que les otorga las facultades con las cuales puede fiscalizar, prevenir y verificar cumplimiento laboral a fin de ajustar a derecho a los patronos que incumplen con los principios, las leyes laborales; para así garantizar el goce de derechos laborales, los cuales son catalogados garantías mínimas según la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo algunos de ellos derechos humanos inclusive, en ese orden de ideas, un inspector de trabajo con la fe publica que la ley le otorga puede hacer constar la presencia de los elementos de la relación laboral y consecuencia confirmar y declarar la existencia de la relación laboral .

El efecto de esa declaración de la relación laboral y el inherente reconocimiento tácito del goce de los derechos laborales en la etapa administrativa produce un precedente legal para disminuir la impunidad laboral en el marco de la simulación contractual, genera

eficiencia por parte del Estado de Guatemala al cumplir con la obligación de garantizar el goce de los derechos laborales, así mismo demuestra que al hacer el reconocimiento de la relación laboral y por ende el trabajador goza sus derechos laborales sin reclamarlos en la vía judicial, cumpliendo con esto con los preceptos legales, es decir el goce de estos derechos no están sujetos a condiciones de ningún tipo, en consecuencia por ser derechos declarados inherentes al trabajador al cumplirse esa calidad, los mismo le asisten.

El Derecho laboral considerado como un derecho eminentemente social en la aplicación de la justicia laboral tomando en cuenta el principio de la realidad, para efectos de interpretación el indubio pro operario y la legislación laboral existente, dentro de su tutela se garantizan los derechos mínimos que deben ser respetados al trabajador.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, a través de los diferentes cuerpos legales tales como la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se establece un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, especialmente en su Artículo 102 el cual establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

Los Derechos inherentes, irrenunciables que son catalogados como un mínimo con el fin de garantizar la no explotación laboral y viabilizar un trabajo digno. Legislación que procura proteger al trabajador para que se desarrolle posteriormente en forma dinámica,



en estricta conformidad mediante la contratación individual según lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

Por lo que las partes deben regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo y de no aplicarse dichas leyes laborales se incurre en la simulación de un contrato y/o una relación de trabajo, con el único fin de violentar las garantías y derechos mínimas otorgadas por la propia constitución de la República en su artículo 102 antes mencionadas, resolviendo dicha simulación de contrato de forma supletoria con el Código Civil aplicando los artículos 1257, 1285, 1286, 1287 esto según lo establecido en el Artículo 15 y 17 del Código de Trabajo, toda vez que al cumplirse los cinco elementos de la relación laboral, siendo estos:

- a) Vínculo económico-jurídico.
- b) Prestación de servicios personales.
- c) Dependencia continuada.
- d) Dirección inmediata y,
- e) Retribución

La relación laboral subsiste y por ende van a surtir los efectos (derechos y obligaciones laborales) que devienen de la misma según el perfeccionamiento establecido en el artículo 19 del Código de Trabajo, para esta interpretación se utiliza el sistema de interpretación del derecho laboral denominado, Técnico legal, en su regla que atiente los casos de vacío legal, aplicando lo que establece el artículo 15 del código de trabajo,

contenido en el decreto 1441, en que se toma en cuenta los principios del derechos labora, la equidad social, costumbre y los principios y normas del derecho común, que para el caso es el Derecho civil; así también aplicando el sistema clásico, mismo que consiste en aplicar el principio conocido como indubio pro operario, que al español significa la normas mas favorable al trabajador.

Después de realizar el análisis legal, confirmar la existencia de los elementos de la relación de trabajo o el contrato de trabajo se configura la simulación contractual del contrato de trabajo ocultando con ello el perfeccionamiento de la relación laboral, incumpliendo el patrono con lo estipulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y no solo este importante cuerpo legal, por ende deja de observar y aplicar cualquier norma que regule y reconozca derechos laborales, sociales, constitucionales e incluso humanos, al darse este tipo de incumplimiento el Estado de Guatemala incluso deja de cumplir con su rol de ente tutelar y garantista para con el trabajador.

El incumplimiento legal obedece al disfraz que el patrono emplea, toda vez que la naturaleza del contrato no encaja con la normativa civil y mercantil; para la parte más débil existen grandes repercusiones en el goce de sus derechos mínimos ya que deja de percibir otros dos salarios (aguinaldo y bono 14) no está sujeto al descanso anual (vacaciones); la previsión social es vulnerada, así como la protección de los riesgos sociales que garantiza el seguro social, inclusive el acceso a la vejez y sobrevivencia se ve limitado al tiempo ya que durante el tiempo que existe simulación laboral el trabajador no tiene la calidad de afiliado.

Actualmente en Guatemala la simulación laboral se da en todos los ámbitos donde se contrata la fuerza laboral (pública y privada) vulnerándose garantías mínimas que afectan al trabajador desde el punto de vista económico, social y por supuesto jurídico, llevando inmerso este tipo de vulneración la falta de tutela patronal al derecho humano de previsión social.

4.1. Simulación en materia laboral

El termino simulación proviene del latín: “*Simul y actio* , palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto.”²⁵ Haciendo alusión a la terminología de la simulación en general se puede deducir que dentro del ámbito laboral lo que el patrono persigue es darle una falsa apariencia a la ejecución de trabajo que realiza el trabajador con la única y exclusiva finalidad de no estar sujeto a la Leyes de Trabajo y Previsión Social.

En tiempos antiguos la simulación contractual era algo que se llevaba a cabo derivado que: “Ya dentro del derecho romano aparece la simulación como causa de nulidad de aquellos negocios jurídicos en que se aprecia. La consideración de nulidad de los negocios jurídicos simulados dentro del ordenamiento jurídico romano obedece a la concepción de que tal clase de negocio, al no acomodarse a la realidad, no es verdadero y por lo tanto ha de ser nulo. Para aquel derecho, la simulación era totalmente opuesta

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico Derecho usual Tomo VII.** Pág. 429.

a la sustancia de la verdad y por lo tanto el acto no ajustado a la verdad no alcanzaba validez ni eficacia alguna.”²⁶

Las leyes de trabajo y previsión social como tal no regulan ningún tipo de simulación, es decir, que de forma expresa el Código de Trabajo no adopta la figura de la simulación laboral, lo cual es muy lógica ya que si regula los parámetros que debe comprender un contrato de trabajo para ser considerado como tal, es decir, que no necesita regular la simulación laboral toda vez que si al verificarse la relación contractual esta encaja con las leyes de trabajo y previsión social las partes contratantes resultan ser el patrono y trabajador.

Para comprender la simulación dentro de la relación laboral es preciso utilizar supletoriamente la normativa jurídica común (Código Civil), es importante tomar en cuenta que el contrato de trabajo de cierta forma es un negocio jurídico, eso sí muy diferente a todos los demás, por lo tanto, el negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

Dentro del elemento, el consentimiento que no adolezca de vicio, es decir, los vicios de la declaración de voluntad, se ubica la simulación, bajo esta figura la declaración de voluntad en cualquier negocio jurídico se considera que no es real o bien tiene una falsa apariencia.

²⁶ De Caso y Romero, Ignacio y Cervera Francisco y Jiménez-Alfaro. **Diccionario de Derecho Privado** tomo II. Pág. 3631.

Al respecto el Artículo 1284 del Código Civil establece que: “La simulación tiene lugar:

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

Es decir, que la simulación hace que el contrato de trabajo tenga una naturaleza diferente regularmente civil o mercantil, dentro de la simulación general se ubica la simulación relativa viciando la declaración de voluntad ya que se le da una falsa apariencia al contrato pretendiendo ocultar su verdadera naturaleza. Tal acepción es lo que sucede en materia laboral ya que la relación laboral se está simulando ocultando su verdadera naturaleza contractual.

Al respecto el Artículo 1285 del Código Civil establece que: “La simulación es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.”

Por otra parte, el Artículo 1288 del mismo cuerpo legal regula que: “La acción de simulación es imprescriptible entre las partes que simularon y para los terceros perjudicados con la simulación.”

Lo anterior significa que en materia laboral la simulación laboral se puede alegar en cualquier momento sin que este afecte el derecho con el transcurso del tiempo, es decir,

que en materia laboral es valido aplicar supletoriamente las disposiciones del Código Civil al no contrariar los principios que inspiran la normativa laboral le otorga a la simulación contractual un plazo indefinido para que se pueda accionar en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

4.2. El perfeccionamiento de la relación de trabajo vulnerando garantías mínimas

Al respecto Guillermo Cabanellas expone que los Contratos de trabajo o contratos laborales, son: “Como institución del Derecho de trabajo que tiene por objeto la prestación de los servicios materiales o intelectuales con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración por la prestación de esos servicios materiales o intelectuales y este recibe el disfrute de ese servicio y queda bajo la dependencia o dirección de la actividad profesional de otro.”²⁷

Los Contratos de Trabajo se caracterizan por ser una Prestación Personal de los Servicios o de la Ejecución de la Obra, según Mario López Larrave: “Es la Exigencia en ley que convalida el carácter intuito personal del sujeto llamado trabajador dentro de la relación de trabajo y que hace referencia al objeto fundamental de la relación de trabajo.”²⁸ Lo anterior refiere a que al momento de darse esa prestación de servicio, misma que es intransferible en el marco de la obligación de ese trabajador; se esta cumpliendo con el objeto real de la contratación y el eje sobre el cual se desarrolla el vinculo y la subordinación con el patrono

²⁷ Cabanellas De Torres. **Op. Cit.** Pág. 85.

²⁸ López Larrave, Mario. **Breve historia del Derecho Laboral Guatemalteco.** Pág. 856.

“Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o asilar el contrato como una instrucción o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello, si el Derecho Laboral ha venido Incorporando el término de contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama matriz. Sin embargo, con el afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo. Sobre todo, porque el contrato tiene una innegable raigambre civil. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato, resaltando por el contrario lo que es la Relación laboral.”²⁹

La discrepancia entre los estudiosos del derecho a través de la historia es evidente, pero al estudiar y reflexionar los diferentes análisis e ideologías sobre la rama a la que pertenece el derecho laboral o si es más importante el contrato de trabajo o la relación laboral, se consideran validos pues tienen cierta razón, mas no la absoluta verdad. No obstante, se determina con claridad, que el hecho que no exista un contrato de trabajo, material, no significa que no exista una relación de trabajo. Y es que este es el mayor ejemplo del principio de la primacía de la realidad, que pese a que las partes expresamente no reconozcan un contrato de trabajo o una relación laboral, si llega a iniciar una prestación de servicios en relación de dependencia esto es suficiente para su reconocimiento legal y existencia real.

Es decir que, en la realidad, el trabajador y el patrono iniciaron una relación de trabajo

²⁹ Fernandez, Molina. **Op. Cit.** Pág. 85.



por el hecho de coexistir la prestación del servicio y la remuneración económica y para iniciar la misma no fue indispensable para ellos formalizar un contrato de trabajo, por lo que es su realidad no quedan eximidos de ser sujetos a derechos y obligaciones de índole laboral.

El hecho que la relación de trabajo exista sin un contrato de trabajo previo o formal, no significa que sea lo mejor o lo más idóneo, ya que sin él no están claros los parámetros o condiciones específicas en las que deba regir dicha relación. Y al no estar especificadas, cualquiera de las dos partes puede ser vulnerada en sus derechos y/o exigirles más obligaciones, lo que sin duda generara algún tipo de conflicto laboral, existiendo la probabilidad que el trabajador reclame ante la autoridad de trabajo competente.

Con respecto a la relación de trabajo y el contrato de trabajo, nuestra legislación, en su Artículo 19 del Código de Trabajo en su primer párrafo, establece: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente." La subordinación es la característica principal de un contrato o relación de trabajo y se encuentra establecida en el artículo 18 del Código de Trabajo.

Ante tal acepción al existir la subordinación el perfeccionamiento de la relación contractual surge y se materializa en una contratación laboral que estuvo simulada bajo una prestación de servicios profesionales, lo cual implica para el trabajador no solo la

pérdida de derechos labores, sino, que el pago de impuestos al fisco, el cual ciertamente no corresponde siempre y cuando el salario no está sujeto al Impuesto Sobre la Renta de conformidad con en materia tributaria aplicable.

Para comprender de una mejor manera el perfeccionamiento de la relación laboral cuando existe simulación se tomará como ejemplo los tipos de contratos que utiliza la administración pública para agenciarse de personal indispensable que desarrolle las actividades propias del Estado. Uno de los renglones presupuestarios o forma de contratación pública es el famoso Renglón 011, el cual es el más utilizado dentro de las distintas entidades Centralizadas, descentralizadas y autónomas, derivado de lo cual el empleado contratado adquiere la calidad de servidor público, recibiendo por ende todas las funciones y atribuciones que la ley y reglamentos le confieren.

Este tipo de contratación garantiza la estabilidad laboral, en virtud que estas plazas pertenecen a las partidas presupuestarias dentro del renglón del subgrupo 01, los trabajadores de estos renglones reciben los derechos y las prestaciones que regula la ley, siendo estas, bonificación anual, vacaciones, bonos adicionales, indemnización y jubilación, asimismo el bono de antigüedad, bono profesional entre otros.

Por otra parte, está el renglón presupuestario 021, este renglón presupuestario se encuentra contemplado dentro del subgrupo 02 personal temporal, sin embargo, ejerce funciones temporales, es decir, que dentro de este renglón no se asegura la estabilidad para el trabajador, toda vez que se encuentran laborando como personal temporal, es decir que el ejercicio de sus funciones que le confiere la Ley es de carácter temporal.



Hay que tomar en cuenta, pese a que no se encuentra el principio de estabilidad laboral dentro de este renglón, si se desempeñan las funciones públicas por parte del servidor, toda vez que reúne todos los elementos y características de un contrato de trabajo, asimismo se considera que las funciones son aplicadas de forma temporal, y mientras se encuentre vigente el servidor público responde de sus actos, arbitrarios, o lesivos para los intereses de las partes o de la Administración Pública.

Asimismo, está el renglón 022, es una modalidad de contratación, similar al antes referido, siendo ubicado dentro de la clasificación 02, es decir plazas temporales, se caracteriza por ser especialista, toda vez que el empleado público o servidor público realiza sus funciones a determinada especialidad o durante un tiempo predeterminado, sin embargo, este contrato reúne todas las condiciones, elementos y características de un contrato de trabajo.

Otro tipo de contratación que utiliza la administración pública es el renglón 029, el cual es de contratación temporal en el que el profesional es contratado para desempeñar sus funciones congruente con los estudios universitarios que dicen tener los empleados, desempeñando funciones técnicas y percibe una retribución económica denominada como honorarios, y de conformidad con las funciones que desempeñan estos tienen limitaciones relacionadas con los derechos y prestaciones que le confiere la Ley.

En estas dos últimas formas de contratación que utiliza la administración pública el perfeccionamiento de la relación laboral existe ya que se cumplen los requisitos que exige el Código Civil, sin embargo, surge a la vida jurídica la simulación absoluta que

debe ser confirmada por un Juez de Trabajo y Previsión Social.

Dentro del sector privado también se da mucho la simulación laboral muchas de las simulaciones labores laborales son en la contratación laboral de forma verbal, donde el patrono vulnera las garantías mínimas a las cuales tiene derecho el trabajador, este tipo de trabajadores no gozan de vacaciones, salario mínimo de conformidad con la ley en materia, ingresos extras por trabajo adicional realizado, prestaciones de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, y aguinaldo, sin embargo, la mujer en estado de gestación de cierta forma es tratada por el patrono de forma exclusiva para que no acuda ante un Juez de Trabajo y Previsión Social.

4.3. El principio de garantías mínimas

El principio de garantías mínimas dentro del ámbito laboral, ciertamente la normativa laboral no se caracteriza por regular normas muy específicas, pero el principio de garantías mínimas, busca que los derechos que los derechos que establece toda legislación en materia laboral sean considerados como mínimas protección de las cuales goza el trabajador, las cuales no pueden ser inferiores.

El principio de garantías mínimas es rango constitucional al respecto el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Los derechos que establece la legislación laboral regulan el mínimo de protecciones que debe gozar el trabajador. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo...
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado...
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal...
- e) Protección del salario a través de la inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley...
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley, siendo ese periodo anual;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana; la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana, y que el excedente de esos límites configura una jornada extraordinaria,
- h) Como mínimo un día de descanso remunerado por cada semana...
- i) Descanso anual, reconocido como vacaciones equivalente a quince días hábiles, pagadas
- j) Pago de aguinaldo ...
- k) Protección legal a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios...
- l) Protección a los menores de edad, fijando para ello un régimen especial de trabajo
Inclusión laboral para personas discapacitadas, así como la respectiva protección
- m) Priorizar la oportunidad de trabajo a los guatemaltecos

- n) Pago de indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta.
- o) Libertad de sindicalización de los trabajadores...
- p) Programas adecuados de previsión social según los riesgo sociales establecidos

Asimismo, el cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en su literal b), establece: El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; al referirse al mínimo implica que el trabajador no debe ser menoscabado en el catalogo de derechos reconocidos así.

Por otra parte, el Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en relación al principio de garantías mínimas establece que: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social."; lo anterior refiere que desde el momento del perfeccionamiento de la relación laboral asisten dichas garantías mínimas, las cuales no están sujetas a ninguna condición para el goce, por lo que no es necesario que los sujetos lo reconozcan expresamente cada uno de los derechos o bien que se inserten el contrato de trabajo o en el propio reglamento interior de trabajo, en este caso por el simple hecho de la existencia de la relación y de la calidad del trabajo



los derechos y garantías mínimas son inherentes al este.

4.4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su rol en la simulación contractual

Es una institución del Estado encargada de 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. Al verificar la definición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este de forma general debe velar por el efectivo cumplimiento de las Leyes de Trabajo y Previsión Social, al existir simulación laboral la cual debe ser declarada por un Órgano Jurisdiccional, el Ministerio debe sancionar al patrono por no cumplir con los mandatos labores en cuanto a sus obligaciones patronales, así como vulnerar el principio de garantías mínimas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión social surge con el arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos.

El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los

negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

4.4.1. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas funciones de las cuales indicaremos las siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los patronos y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales..
5. Protección del trabajo de la mujer, los menores de edad y trabajadores en vulnerables
6. Formular y cumplir con la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.
7. Asesorar a los patrono y trabajadores, así como todas las dependencias de este;

4.4.2. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- a) Dirección General de Trabajo: Es la encargada de llevar todos los registros legales de la documentación obrero-patronal que la ley establece que deben registrarse.
 - Registro Laboral: En esta dependencia tiene a su cargo los registros laborales de los contratos de trabajo, constituciones de sindicatos, comités *ad hoc*, estatus de sindicatos, informe estadístico, etc.
- b) Departamento de Salarios: Es el que tiene a su cargo la autorización del libro de salarios,
- c) Protección al Trabajador: Se encarga de dar protección legal al trabajador, con asesoría gratuita y brindando auxilio profesional sin costo para los trabajadores que continuaran su reclamación ante el órgano jurisdiccional.
- d) Dirección General de Empleo: Esta dirección se encarga de velar por sistema de empleo, así como de implementar nuevas políticas de empleo para que la población que este en busca de oportunidades de trabajo sean colocados.
- e) Permisos Extranjeros: Esta unidad es la encargada de autorizar los permisos de trabajo para extranjeros que quieran laborar en el país.
- f) Dirección de Previsión Social: Es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de las normas de previsión social establecidas en las leyes de previsión social y reglamentos aplicables.
- g) Salud y seguridad Ocupacional: Es la unidad encargada velar estrictamente por el cumplimiento de las normas y de las medidas de protección a la salud y seguridad ocupacional en el trabajo, también es el ente encargado de realizar las capacitaciones para las medidas preventivas de accidentes laborales y es el



encargado de autorizar los libros de los comités de higiene y seguridad ocupacional.

- h) Programa y aporte al adulto mayor: Es un programa que brinda un aporte o ayuda económica al adulto mayor para su sostenimiento y que puedan tener una vejez digna.
- i) Sección de la Mujer trabajadora: Esta oficina se encarga de velar por el respeto de las leyes laborales cuidando específicamente a la mujer trabajadora en sus diferentes etapas incluyendo el embarazo, lactancia, mejores de edad y dan el acompañamiento necesario las diligencias legales.
- j) Dirección de Recreación: Es la encargada de recaudar fondos, brindar la recreación a través de los diferentes centros recreativos del país siendo los beneficiarios los trabajadores del sector público y sus familias.
- k) Información pública: Es la oficina encargada de velar con que se cumpla con la ley de información pública, realizando la socialización y publicación de la ejecución del presupuesto específicamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- l) Inspección General de Trabajo: De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la república y sus reformas), la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar 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.

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter



jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo

- a) Realizar verificaciones laborales, Realizar verificaciones administrativas,
- b) Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- c) Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- d) Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia.
- e) Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.



4.5. Sistema sancionatorio laboral en materia de garantías mínimas

“Cuando se habla de un sistema se está haciendo referencia básicamente a un conjunto de reglas o principios o conjunto de cosas relacionadas entre sí en forma ordenada y que contribuyen al logro de un determinado objeto; por lo que al hablar de un sistema sancionatorio laboral estamos haciendo referencia a todo aquel conjunto de normas, procesos, procedimientos, instituciones y órganos que entrelazados tienen como fin específico disciplinar las faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social se cometan por parte de los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales por ser estos los actores sociales que se desenvuelven dentro de una relación de trabajo.”³⁰

El sistema de sanción laboral fuera de sancionar una conducta de incumplimiento laboral, busca corregir dicha conducta del sujeto infractor a razón de encausarlo a la observancia de la ley, que dará como resultado un cumplimiento de las normas jurídicas laborales que permiten el goce de derechos laborales en favor de los trabajadores, haciendo esto un impacto positivo en el desarrollo integral del trabajador, ya que el beneficio será a nivel social. Económico y cultural, es por ello la importancia de buscar esa conducta social del infractor en materia laboral.

“El sistema sancionatorio laboral pertenece también a ese derecho público siendo esa su naturaleza jurídica, debiéndose que esa conclusión es reforzada por el hecho de que

³⁰ Simón Méndez, Obdulio Delmar. **Análisis Jurídico de la competencia de la Inspección General de Trabajo en materia de faltas laborales a partir de la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001.** Pág. 11.

dicho sistema, como su nombre lo indica, es eminentemente sancionador en el cual el Estado actúa en su calidad de soberano en contra de aquellos particulares que infringen la ley laboral imponiendo su ius puniendi, razón de más para considerar a dicho sistema como parte del derecho público.”³¹

El Código de trabajo guatemalteco, en su artículo 272 establece y califica cuales son las faltas laborales y a su vez establece la gradación de las sanciones económicas; las cuales derivado de las reformas del código de trabajo contenidas en el Decreto 07-2017 serán impuestas por la inspección general de trabajo en la vía administrativa y no en la vía judicial a través un incidente de faltas de trabajo.

Trámite de Sanción de faltas laborales (Inspección General de Trabajo)

- 1- Denuncia de posible violación de leyes laborales
2. Verificación de Denuncia por un Inspector de Trabajo
3. Prevención para ajustarse a Derecho
4. Constatación de cumplimiento o incumplimiento de prevenciones
5. Constatación de Falta laboral
6. Informe al delegado Departamental del Inspector de trabajo que conoció la falta laboral. (3 días)
7. Delegado Departamental analiza expediente de falta laboral, y emite Resolución que impone la sanción económica, (10 días)

³¹ **Ibid.** Pág. 16.

8. Notificación de resolución al infractor

9. Pago de sanción económica por parte del infractor (5 días)

Si el infractor no está de acuerdo con la resolución administrativa que el Delegado departamental de la Inspección de Trabajo emitió, tiene derecho a impugnar administrativamente dicha resolución a través del recurso de revocatoria, para lo cual tiene un plazo de 48 horas de conformidad con el artículo 275 del código de trabajo.

En el trámite antes descrito es el que se sancionaría la comisión de faltas laborales que se derivan la simulación del contrato de trabajo, pudiendo encuadrar dichas faltas en el artículo 272 del código de trabajo, incluso de su totalidad.

La inspección General de Trabajo al instaurar un criterio unificado en el sentido que los inspectores de trabajo reconozcan la existencia de la relación laboral en los casos de simulación contractual y faciliten inmediatamente el goce de los derechos laborales a los trabajadores afectados; estaría cumpliendo sus facultades legales sin necesidad de reformar la norma, al darse este reconocimiento se logra cumplimiento de normas laborales tanto nacionales como convenciones internacionales que traducen compromisos al Estado de Guatemala, se disminuye considerablemente la impunidad laboral, se proyecta un trabajo digno para cada persona en su rol de trabajador que disfrute de un desarrollo optimo e integral tanto económico, social y cultural.

Confirmando con este paso un avance en el desarrollo de la labor inspectiva y lo más importante la viabilizarían real del goce de los derechos y garantías mínimas reconocidas en el artículo 102 de la constitución de la república de Guatemala sin más



trámite que dar noticia a la autoridad de trabajo administrativa, acortando con esto un acceso rápido, eficaz y económico a la justicia social que merecen los trabajadores.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Dentro de la contratación laboral deben observarse requisitos propios en materia laboral, cuando el patrono sea este del sector público o privada perfecciona la relación de trabajo esta adolece de los vicios en su declaración de voluntad en cuanto a que la parte patronal le impone al trabajador condiciones civiles o mercantiles, sin embargo, el trabajador se obliga a cumplir con las obligaciones de índole laboral ya que debe estar bajo la dependencia continuada y la subordinación patronal. si bien es cierto, la declaración de voluntad es ratificada por el trabajador a través del simple consentimiento, pero esto no significa que no adolece de simulación relativa, toda vez que se vulnera el principio de garantías mínimas establecido en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los derechos mínimos del trabajador más que un derecho constitucional, así como en materia de derechos humanos universales, resultan ser un principio fundamental del derecho del trabajo, este se debe a que las garantías mínimas laborales deben hacerse constar en cualquier contrato de trabajo o bien en la relación laboral a falta de contrato escrito, ello significa que las garantías mínimas laborales más tutela especial para el trabajador debe de ser de observancia patronal. Ante tales acepciones debe ser imperativo que la autoridad administrativa en Materia de Trabajo realice las inspecciones correspondientes en los centros de trabajo, así como en los archivos internos para constatar que todos los trabajadores de una empresa no estén sujetos a simulaciones labores que afectan derechos laborales, así como derechos de previsión social, debiendo imponer sanciones la Inspección General de Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala**. Primera Edición, Guatemala: Editorial Adolfo Lacs Palomo Silvia Trujillo, 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico Derecho usual Tomo VII**. Trigésima Edición, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2008.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**. Guatemala: Editorial Orión, 2009.

DE CASO Y ROMERO, Ignacio y CERVERA, Francisco y JIMÉNEZ-ALFARO. **Diccionario de Derecho Privado tomo II**. España: Editorial Labor 1950.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Segunda Edición, Editorial Inversiones Educativas, 2007.

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Primera Edición, Mexico: Red Tercer Milenio, 2012.

HORI ROBAINA, Guillermo. **Revista del Instituto de la Judicatura Federal**. Revista del Instituto de la Judicatura Federal. México: Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, Universidad Autónoma de México, UMAN, 1998.

<http://msicg.org/es/sobre-el-msicg/historia-del-msicg> (Consultado: 24 de marzo de 2021)

<http://utqguatemala.tripod.com/spanishhome/id6.html> (Consultado: 24 de marzo de 2021)

http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_27.pdf (Consultado: 24 de marzo de 2021)

<https://www.historiagt.org/articulos/item/46-el-trabajo-forzado-liberal> (Consultado: 24 de marzo de 2021)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Edición Municipal, 1974.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho de Trabajo**. Trigésima Cuarta Edición, (s.l.i.): Editorial Tecnos, (s.f.).



NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Perú: Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú, (s.f.).

SIMÓN MÉNDEZ, Obdulio Delmar. **Análisis Jurídico de la competencia de la Inspección General de Trabajo en materia de faltas laborales a partir de la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001**. Tesis de Grado, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo**. Tesis de Grado, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2006.

Legislación:

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

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

Código de Comercio de Guatemala. Decreto Número 270 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 Reformado por el Decreto 1441, 1947.

Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. Acuerdo Ministerial Número 260-2019 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019.