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

EL PROBLEMA DE LA SIMULACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICO SOCIALES

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Faculta de Ciencia Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

ERICKA MARINELA CABRERA PAREDEZ DE MENDEZ

Previo a Optar al Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1995

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César Lópe Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelth Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Ponce
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

DECANO (en funciones)	Lic. Rubén Alberto Contreras Ortiz
EXAMINADOR	Lic. Manfredo Aníbal Fernández Morales
EXAMINADOR	Lic. Jorge Luis Granados Valiente
EXAMINADOR	Lic. José Roberto Mena Iseppi
SECRETARIO	Lic. Rafael Godínez Bolaños

NOTA: **"Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).**

[redacted]

ar Najarro Ponce
ABOGADO y NOTARIO
5a. calle 5-48 zona 2
01002 Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3586-95

Guatemala, 25 de septiembre de 1995

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
26 SET. 1995
RECIBIDO
Horas 14:20
OFICIAL

Señor Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Señor Decano:

En cumplimiento del encargo que se me hiciera de parte de esa Decanatura, como asesor de tesis de la alumna **ERICKA MARINELA CABRERA PAREDEZ DE MENDEZ**, quien denominó su trabajo de investigación: **"EL PROBLEMA DE LA SIMULACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICO SOCIALES"**, me permito emitir el siguiente dictamen:

a) Como debe ser, la alumna fue investigando el tema bajo mi estricta dirección, señalándole el orden lógico de los diferentes capítulos y, especialmente, la localización de la bibliografía apropiada.

b) El tema escogido es muy importante, tanto desde el punto de vista teórico, como en el aspecto práctico; es decir, en cuento a esto último, cómo se da la simulación dentro del contrato laboral en la vida diaria del trabajo.

c) La alumna hace un buen estudio de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y luego aborda los vicios del consentimiento en la celebración del contrato, entre los cuales está, indudablemente, la simulación.

d) Como ha dicho un gran laboralista argentino: "Esta figura, propia del derecho del trabajo, es similar a la que se conoce en derecho civil como simulación relativa, o sea aquella por medio de la cual se trata de camuflar el acto real, poniendo delante de él (a fin de impedir su visión) un telón en el que aparece otro (simulado; hay realmente un enmascaramiento de la realidad). (Antonio Vásquez Vialard: "Teoría General de Derecho del Trabajo", Capítulo IV del Tratado de Derecho del Trabajo, Edit. Astrea, Bs. Aires, 1982, Tomo 2, pág. 373).

e) La señora de Méndez alude acertadamente a los medios preventivos y los medios encaminados a descubrir la simulación; y también, con muy buen criterio, en trabajo de

[redacted]

Oscar Najarro Ponce
ABOGADO y NOTARIO
5a. calle 5-48 zona 2
01002 Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

campo, investigó e hizo un análisis de algunos fallos judiciales relativos a la simulación del contrato de trabajo.

Estimo que el trabajo realizado por la alumna Cabrera Paredez de Méndez, llena los requisitos reglamentarios para la autorización de su Examen General Público, previo a optar los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Aprovecho la ocasión, para expresarle al señor Decano, las muestras de mi más distinguida consideración y aprecio.

Lic. Oscar Najarro Ponce
Asesor

Oscar Najarro Ponce
ABOGADO Y NOTARIO
GUATEMALA, C. A.

mcm.-

IDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ULTAD DE CIENCIAS
IDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES; Guatemala, septiembre veintisiete, de mil novecientos noventicinco.----------

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller ERICKA MARINELA CABRERA PAREDEZ DE MENDEZ y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. ----------

ahg.-

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

[redacted]

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3845-95

Guatemala, 9 de septiembre de 1995.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
9 OCT. 1995
RECIBIDO
Hora: 14:00
OFICIAL

SEÑOR LICENCIADO
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para informarle, que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller ERICKA MARINELA CABRERA PAREDEZ DE MENDEZ, el cual se titula EL PROBLEMA DE LA SIMULACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICO SOCIALES.

El trabajo tiene carácter monográfico y describe los pormenores de uno de los tantos problemas que los tabajadores enfrentan en nuestro medio como es la simulación o sea encubrir una relación de carácter laboral, dándole una apariencia civil, Mercantil o de servicios profesionales, situación sumamente perjudicial para los trabajadores debido a que estos por ignorancia o por necesidad aceptan tales situaciones en la realidad y ademas porque cuando estos casos llegan a tribunales no es fácil obtener una resolución faborable al trabajador como debería ser el caso, por diversas circunstancias..

En el desarrollo de la investigación la estudiante Paredez de Mendez utilizó las tecnicas adecuadas,la bibliografía recomendable para el tema, la cual cita a todo lo largo del trabajo, arribando a conclusiones congruentes con el informe, por lo que Opino: que si llena los requisitos minimos que exigen los reglamentos de la facultad para esta clase de trabajos y puede servir de base para el examen correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

FACULTAD DE CIENCIAS QUIMICAS Y FARMACIA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Revisor.

[redacted]

IDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

TAD DE CIENCIAS
DICAS Y SOCIALES
ciaria, Zona 12
emala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES; Guatemala, doce de octubre de mil novecientos noventa y cinco.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de la Bachiller ERICKA MARINELA CABRERA PAREDEZ DE MENDEZ intitulado "EL PROBLEMA DE LA SIMULACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICO SOCIALES". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.-----

alht

ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Agradecimiento eterno, porque siempre estuvo conmigo, en los momentos más difíciles de mi carrera. Mi triunfo es una ofrenda para El. Mi promesa se la he cumplido.

A MIS PADRES: Víctor Helindo Cabrera Sazo y Angelina Paredez Ortíz de Cabrera. Con todo mi cariño y que mi carrera sea un reconocimiento para ellos por la colaboración que me brindaron.

A MI ESPOSO: Jorge Rafael Méndez Divas. Con todo mi amor, por ser la fortaleza que a lo largo de la carrera tuve. Por esa ayuda que siempre encontré.

A MI HIJA: Ana Lucía. Con todo mi amor.

A MIS HERMANOS: Glenda Rossana, Werner Vinicio, con mucho cariño; pero muy especialmente y con gratitud sincera a mi hermano Byron Rolando.

A MI ABUELITO: Francisco De La Cruz Cabrera Portillo. Con mucho cariño.

A MI ASESOR: Lic. Oscar Najarro. Gratitud eterna, por su dedicación, por el valioso tiempo que me dedicó, por su colaboración, por sus sabias enseñanzas que nunca olvidaré y llevaré conmigo a lo largo de mi vida profesional y de quien siempre aprenderé por su nobleza y preparación académica envidiable. Dios lo bendiga siempre.

A: Prof. Javier Enrique Rodríguez Herrera. Agradecimiento porque en mi trabajo, como mi superior, tuve su apoyo siempre, mismo que me sirvió para culminar hoy mi carrera.

A: Licda. Mirna Elizabeth García Vda. de Palma Con cariño y agradecmiento.

A: Nilsa Amarillys Ortiz Villeda. Agradecimiento por su apoyo que siempre lo tuve.

A: Familia Muñoz Fernández. Agradecimiento por sus consejos y por su cariño, especialmente a Otto por ser un ejemplo para mi.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Casa de estudios donde aprendí los conocimientos que hoy culmino, donde se quedan tantos recuerdos gratos de mi vida estudiantil.

I N D I C E

CAPITULO IV

TRATAMIENTO JURIDICO DE LA SIMULACION

CAPITULO V

INTRODUCCION

Es en el Contrato de Trabajo, donde el legislador, ve la importancia de una conducta laboral honesta, no sólo por parte del trabajador, sino del patrono también que se desarrolle en una serie de deberes de contenido ético, y siendo el contrato de trabajo, dónde éstos adquieren un rango y categoría aún más elevada que en cualquier otro contrato, por su misma naturaleza, revestidos de la buena fe; y la simulación constituye uno de los vicios del consentimiento, que nuestra ley ordinaria establece y que afecta en gran manera el contrato de trabajo. Razón por la cual, me interesé en desarrollar ésta investigación, ya que es en el Derecho de Trabajo, donde ésta figura jurídica debe ser estudiada con más detenimiento que en cualquier otra, no sólo por la calidad de los sujetos que intervienen en la relación jurídico laboral, sino por los intereses de orden público que se ponen en juego con ocasión y como consecuencia de la mencionada relación. Sin olvidarnos que la ausencia de mayores formalismos y la desigualdad de las partes que son características de este contrato, hace propicia la facilidad con que la simulación puede producirse.

Abordar el problema de la simulación, en el contrato de trabajo, supone en nuestros días un esfuerzo difícil en extremo, teniendo en cuenta los obstáculos que a la investigación se oponen. Sin olvidarnos que la atención dedicada a tal problema por los juristas laborales ha sido escasa; por lo que la presente tesis se desarrolla con un enfoque general sobre la teoría de la simulación, desde el punto de vista civil, que es donde se desarrolla en forma amplia.

En lo particular, la presente tesis, trata de llenar un abismo teórico existente en nuestro país sobre la frecuencia con que se produce la simulación en los contratos de trabajo, la continuidad con que es detectada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, especialmente conocer la regularidad con que el trabajador la denuncia. Asimismo se desarrolla el tratamiento jurídico de la simulación proponiendo medios preventivos y medios encaminados a descubrir la simulación en los contratos de trabajo y de esta manera aportar una teoría especifica que solucione la problemática existente.

Pretendo con este trabajo, que autoridades laborales, así como Abogados Laboralistas y estudiosos de la materia, tomen mayor conciencia de la importancia que tiene la simulación en los contratos de trabajo y las consecuencias jurídico sociales que produce y se incorpore esta figura del Derecho Común, como

na figura propia del Derecho Laboral, y si de alguna manera
o logro, me sentiré más que satisfecha.

CAPITULO I

CONTRATO DE TRABAJO. ELEMENTOS ESENCIALES

Generalidades

Antes de entrar a conocer los elementos esenciales del contrato de trabajo, considero oportuno referirme a aspectos generales del mismo, así como también a sus caracteres y definición.

El contrato de trabajo es un contrato especial o particular; es ante todo una convención, un acuerdo entre las partes y por lo tanto, tiene como antecedente inmediato el artículo 1,517 del Código Civil guatemalteco: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación".

El contrato de trabajo, ha vivido un proceso histórico semejante al de la mayoría de los institutos del derecho del trabajo: primero negado, luego tolerado, para concluir reconocido legislativamente. En nuestros días podemos afirmar que no se discute la existencia del contrato de trabajo como contrato autónomo, independiente del derecho privado, regido por sus principios propios, diferentes de los que inspiran otras ramas del derecho, pero que se complementan con los del derecho en general.

Así en Altamira Gigena y otros, se dice: "La independencia del contrato de trabajo respecto del civil, nace al soslayarse las dos premisas fundamentales que lo sustentan: 1) la igualdad entre las partes contratantes; y 2) la autonomía de la voluntad, por no compadecerse ninguna de ellas con el contrato de trabajo". 1/

En el contrato de trabajo, las partes no son iguales, desde el punto de vista económico, ya lo establece el considerando cuarto en el inciso a) de nuestro Código de Trabajo, pues el trabajador está en situación de desigualdad con respecto al empleador.

Asimismo, el principio de la autonomía de la voluntad está bastante limitado, pues ésta otorga a las convenciones hechas en los contratos del orden común el carácter de regla a la que tienen que someterse los contratantes, lo que no acontece en el contrato de trabajo. Por tal motivo, el Estado como representante de la sociedad, defendiendo un interés general, sanciona

/ *Altamira Gigena, Raúl Enrique, y otros. Ley de Contrato de Trabajo. Tomo I. Pág.212.*

pautas mínimas que las partes laborales tiene que acatar otorgándoles el carácter de irrenunciables como normas de orden público (v.gr., jornada máxima de trabajo, salario mínimo, régimen de vacaciones, etc., etc.) Actuando el Estado de esta manera, porque reconoce que las partes no son iguales económicamente y en algunos casos existe una gran diferencia cultural; es por ello que la legislación laboral, es protectora del trabajador.

II. Definición

El tratadista Guillermo Cabanellas, define en su Diccionario de Derecho Usual, el contrato de trabajo como: "Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean, industriales, mercantiles o agrícolas", pero agrega que más técnicamente cabe definirlo como: "El que tiene como objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". 2/

Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, define el Contrato de Trabajo como: "Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado, mediante, una retribución económica". 3/

El Licenciado Mario López Larrave, pone de relieve la importancia del contrato de trabajo, al manifestar que, "El Contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral". 4/

El Código de Trabajo guatemalteco, en su artículo 18 define el contrato individual como: "El vínculo económico jurídico mediante el que una persona (Trabajador) queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o dele-

2/ *Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. Pág.513.*

3/ *De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Pág.178.*

4/ *López Larrave, Mario. Contrato por Tiempo Indefinido, a Plazo Fijo y Para Obra Determinada. Pág.8.*

gada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

III. Caracteres del Contrato de Trabajo.

Estos se derivan de la clasificación de los contratos
formulada por el Derecho Civil y su importancia, radica en que de ellos se desprenden efectos y consecuencias jurídicas para el contrato laboral.

1) Consensual: Porque se perfecciona por el mero consentimiento, sin otras formalidades que las dispuestas por la ley. La solemnidad no es característica de este contrato, y en los casos en que se exige por escrito, es únicamente para su aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

2) Es bilateral o sinalagmático: Porque ambas partes (trabajador y patrono) quedan mutua y recíprocamente obligados.

3) Es Oneroso: Porque hay contraprestaciones recíprocas: de parte del obrero, sus servicios o fuerza de trabajo; y de parte del patrono, el salario o remuneración.

4) Es Conmutativo: Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

5) Personalísimo: (Intuitu personae) en cuanto que la prestación debe realizarla la parte obligada, fundamentalmente el trabajador.

6) Es de Tracto Sucesivo: Porque sus efectos, es decir, las prestaciones acordadas por las partes, no terminan en el acto de su celebración sino se prolongan en el tiempo, a excepción de los contratos para obra determinada o a plazo fijo.

7) Es Principal: Porque no depende de otro contrato para su perfección y subsistencia, además porque cumple por sí mismo un fin contractual.

IV. ELEMENTOS TIPICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los elementos típicos o particulares del contrato de trabajo son aquellas notas que necesariamente debe

contener la relación jurídica para que quede conformada como contrato laboral.

Considero muy importante examinar dichos elementos, porque muchas veces, determinada vinculación que existe en la realidad, puede conducirnos a equivocarnos, y para saber si estamos o no en presencia de una relación de trabajo, para poder aplicar el Derecho Laboral.

Los elementos típicos del contrato de trabajo son:
1) Actividad personal (intuitu personae)
2) Subordinación
3) Onerosidad
4) Durabilidad o continuidad

ACTIVIDAD PERSONAL

Señala el Dr. Américo Plá Rodríguez, en este sentido, que: "El trabajo debe ser estrictamente personal. Quien realiza un contrato de trabajo no puede ser sustituido por otro. Por eso, se dice que es "Instuitu personae" con respecto al trabajador. Es comprensible que así sea porque por la misma inseparabilidad entre la prestación y la persona del trabajador, no son indiferentes las condiciones de habilidad y de confianza de cada persona. Se trata de situaciones o condiciones intransferibles". 5/

SUBORDINACION

La subordinación, constituye el elemento típico que ha provocado mayor interés doctrinario, como distintivo que sirve para identificar el contrato de trabajo, diferenciándolo de otras figuras parecidas o similares.

El origen etimológico de esta expresión significa estar bajo órdenes, o sea, que trabajo subordinado significa trabajar de acuerdo a las órdenes que se reciben de otro. La idea de subordinación no supone sometimiento personal, porque sólo se reduce al trabajo no a la vida personal.

Subordinación, "Es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas; de tal manera que para que haya subordinación basta, pues, "con que exista no la

5/ *Plá Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral. Tomo II. Vol.I. Pág.20.*

posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario". 6/

El autor Plá Rodríguez, expone que hay tantas versiones de subordinación que ellas han debido agruparse en cuatro grandes concepciones, que no son necesariamente excluyentes pero sí son distintas. 7/

a) Subordinación en sentido técnico.
b) Subordinación en sentido jurídico.
c) Subordinación en sentido económico.
d) Subordinación en sentido social.

a) Subordinación en sentido técnico:

Se le llama subordinación técnica porque supone la dirección efectiva de las tareas por el empleador que no sólo sabe desempeñarlas, sino que indica como deben cumplirse, controla su ejecución, lo corrige o ayuda en caso necesario, controla los resultados, etc. Esta concepción parte de la base de que el empleador está capacitado técnicamente para ejecutar las tareas que ha delegado en el empleado y que ha vigilado efectivamente la labor realizada.

Pero ocurre que en la medida en que se diversifica la prestación de tareas y el adelanto tecnológico fue requiriendo la adquisición de niveles de preparación cada vez más elevados, se fue advirtiendo que no era indispensable que el empleador tuviera competencia técnica superior a la del trabajador.

Como hace notar Martin Catharino, citado por Américo Plá Rodríguez: "Desde el punto de vista técnico, son los empleados especialistas los que tienen la última palabra en cada uno de los aspectos en que intervienen". Por lo que esta subordinación técnica tiende a desaparecer como consecuencia de la formación profesional del trabajador. 8/

b) Subordinación en sentido jurídico:

Se le ha llamado también subordinación jerárquica,

6/ *Cabanellas, Guillermo. Ob.Cit., Pág.243.*

7/ *Plá Rodríguez, Américo. Ob.Cit.Pág.31.*

8/ *Ibídem. Pág.23.*

dando a entender que el trabajador se integra a la organización de la empresa, la cual se ordena jerárquicamente. Pero, es más difundida la expresión "jurídica", por-que se presenta en el caso de empleadores unipersonales, que no poseen una organización empresarial y además, porque se deriva de una relación jurídica voluntariamente contraída.

Entonces pues, la subordinación jurídica consiste en el derecho que tiene el empleador de dar órdenes, de dirigir a su empleado, y éste en la obligación de acatarlas, de cumplirlas.

c) Subordinación en sentido económico:

La dependencia económica recoge como interpretación un nexo circunstancial y desprovisto de contenido jurídico. La superioridad económica es factor muchas veces aleatorio, y otras de muy difícil apreciación.

Zinguerevitch, citado por Américo Plá Rodríguez, dice que "después de afirmar que dependencia económica y subordinación jurídica generalmente coexisten, aclara que puede haber dependencia económica sin subordinación jurídica e inversamente, bastando aquella para que se configure el contrato de trabajo. 9/

La subordinación pues, se produce en todos los contratos de trabajo, cualquiera sea la posición personal de las partes; razón por la cual la situación de dependencia no surge de un hecho económico, sino de otras causas.

d) Subordinación en sentido social:

La concepción de la subordinación social tiene su origen en una nota a un fallo de la Corte de Poitiers de 1922, en la que se expreso: "Todas las veces que una relación de derecho está fundada sobre la condición social de las partes, es esta condición social de la persona la que debe servir de criterio para la aplicación de las leyes sociales más que las características jurídicas del contrato".

En Brasil, Oliveira Viana, quince años después, afirmó que "dependencia económica y subordinación jurídica acabarán una y otra, reduciéndose a un concepto

9/ Ibídem. Pág.27.

único, que denominó subordinación social" 10/

En consecuencia, el verdadero sentido de la subordinación que sirve para caracterizar el contrato de trabajo, es el que se llama subordinación jurídica, porque no introduce elementos extraños y, dentro de su flexibilidad, proporciona las características propias del contrato de trabajo, que lo distinguen de otras figuras análogas.

ONEROSIDAD:

El contrato de trabajo supone que el trabajador, realiza el trabajo, a cambio de un beneficio, que es el salario. Ese beneficio normalmente es en dinero, cualquiera sea la forma en que se fije, ya sea una cantidad determinada y estable como una cifra variable. Pero puede ser también en especie.

Quedan excluidos únicamente los contratos absolutamente gratuitos, como por ejemplo: las personas que trabajan al servicio de una institución de beneficencia sin percibir ninguna ventaja, o de una entidad cultural por el sólo deseo de apoyar los fines que la inspiran, o de un partido político.

DURABILIDAD:

Siguiendo a Botolotto, citado por Américo Plá Rodríguez, quien define a la durabilidad como la voluntad del empleado y del empleador de vincularse uno con otro de manera durable. 11/. Se excluyen de ese modo las prestaciones ocasionales o accidentales de servicios, aunque sean onerosas. Por ejemplo: una empresa necesita el arreglo de una instalación eléctrica y llama a un electricista para que efectúe esa tarea. La realiza y concluye su vinculación. No hay contrato de trabajo.

El tratadista Guillermo Cabanellas, no lo llama durabilidad a este elemento, sino estabilidad, y a este respecto dice: "la estabilidad requerida como elemento particular del contrato consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo. Una sola prestación o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como

10/ Ibídem. Pág.29.

11/ Ibídem. Pág.31.

elemento del contrato de trabajo..." 12/

Otros autores, lo llaman continuidad. Pero pueden haber relaciones discontinuas o intermitentes o periódicas, que no excluyen la configuración de un auténtico contrato de trabajo.

ELEMENTOS PARA LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Profesor Guillermo Cabanellas, afirma que: "Es frecuente clasificar los elementos del contrato y, en general, del acto jurídico, en esenciales, naturales y accidentales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse, naturales los que acompañan al contrato, salvo excluirlos las partes, y accidentales los que sólo existen cuando los interesados los determinan expresamente". 13/

Dispone el artículo 1,251 del Código Civil. que "El negocio jurídico, requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio, y objeto lícito; y el artículo 1,301 de ese mismo Código establece que: "Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas, y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia..."

A) LA CAPACIDAD
Doctrinariamente, es la facultad que tiene toda persona para ser sujeto de derechos y obligaciones; técnicamente se denomina capacidad jurídica. Esta se divide en capacidad de derecho o de goce y en capacidad de obrar o de ejercicio. La capacidad de derecho es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y contraer obligaciones; de ella no se puede privar a ninguna persona. La capacidad de obrar o de ejercicio, es la facultad que tiene toda persona de ejercitar, los derechos que cree tener, ésta puede negarse a determinadas personas, se basa en el pleno disfrute de la conciencia y la voluntad, las que no se encuentran en todas las personas. (Artículos 9, 10 del Código Civil, Decreto Ley No. 106).

12/ *Cabanellas, Guillermo. El Contrato de Trabajo. Tomo I. Pág.297.*

13/ *Ibídem. Pág.187.*

Como se trata de la formación de un contrato, es requisito indispensable la capacidad jurídica de los contratantes, la que se rige por el derecho común, con las limitaciones especiales que surgen del derecho del trabajo.

El autor Juan D. Pozzo, distingue en materia de contrato de trabajo, la capacidad del empleador y la capacidad del trabajador para la formación de la convención; y dice: "... en este sentido debemos recalcar que las situaciones de uno y otro son distintas y, es precisamente en cuanto a la capacidad del empleado, que el Derecho del Trabajo ha modificado las reglas generales del Derecho común". 14/

Capacidad Jurídica del Empleador:

El empleador o patrono puede ser una persona individual o jurídica, según lo establece el artículo 2 del Código de Trabajo.

En este caso, no puede ser empleador, los menores de edad, -salvo que lo hagan a través de sus representantes legales-, los interdictos y los que sufren de perturbaciones mentales transitorias.-

Capacidad Jurídica del Empleado:

El trabajador o empleado, es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios, materiales, intelectuales o de ambos géneros, así lo establece el artículo 3 del Código de Trabajo.

Riva Sanseverino, citado por Juan D. Pozzo dice que: "La dificultad de la disciplina legislativa en este aspecto, consiste en conciliar dos fines igualmente merecedores de tutela y generalmente importantes también para todo el ordenamiento jurídico de las relaciones individuales del trabajo, por una parte la necesidad de conceder con liberalidad al individuo la disponibilidad de su propio trabajo, siendo su medio de sustento; la otra, la necesidad de limitar la autonomía individual acerca de la disponibilidad del propio trabajo, a fin de evitar deplorables

4/ Pozzo, Juan D. Derecho de Trabajo. Tomo I. Pág.539.

abusos". 15/

En este sentido, los autores laboralistas, citan el caso de los menores de edad, en cuanto a su capacidad para trabajar y el de la mujer.

Menores de edad:

El artículo 8 del Código Civil guatemalteco, establece:

"Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley".

Con relación a los menores que es lo que legisla el artículo anterior, no hay que olvidar que su incapacidad está impuesta para tutelar sus intereses patrimoniales y propiciar su educación. Asimismo, el artículo 259 de ese mismo cuerpo legal dice: "Los mayores de 14 años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida...".

La legislación laboral guatemalteca, contempla que tienen capacidad para contratar su trabajo los menores de edad, específicamente los que tengan 14 años o más, de uno u otro sexo, también los insolventes y fallidos, con la prohibición específica de realizar trabajos nocturnos y jornadas extraordinarias; así como el trabajo diurno en cantinas u otros establecimientos análogos. Artículos: 31, 148 incisos c y d del Código de Trabajo.

En el caso de los menores de 14 años, en cuanto a sus contratos de trabajo, sólo deben celebrarse con sus representantes legales y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. (Art. 32 y 150 del Código de Trabajo).

La ley establece ciertas prohibiciones para trabajar a los menores de edad; pero éstas están guiadas por razones de orden moral, fisiológico o simplemente humanos. Art. 147, 148 del Código de Trabajo.

15/ Ibídem. Pág.541.

El Trabajo de la Mujer:

En el caso de la mujer, ésta tiene capacidad para contratar su trabajo; pero por su condición tiene ciertas restricciones que le impiden celebrar libremente cualquier contrato de trabajo, no porque tenga incapacidad, sino por ser las tareas físicas o moralmente inconvenientes. Artículos 147, 148, 151 al 155 del Código de Trabajo.

B) EL CONSENTIMIENTO

Es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que se puede decir, que éste es eminentemente consensual; tal y como se señaló anteriormente en los caracteres del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, se perfecciona con el simple acuerdo de las partes; la propuesta es la primera parte del consentimiento y la aceptación la segunda, pues estas - la oferta o propuesta y la aceptación -, constituyen las dos fases del consentimiento.

Según, Alfredo J. Ruprecht, pueden ser expresas, tácitas, públicas o privadas.

"La expresa puede ser verbal o escrita, la tácita se reduce a hechos, actos o manifestaciones que revelan en forma inequívoca la voluntad de celebrar el contrato". 16/

Nuestra legislación laboral contempla las formas del contrato de trabajo en los artículos 27 y 28, que se refieren al contrato de trabajo verbal y escrito. Asimismo el artículo 19 de ese mismo cuerpo legal, indica la forma tácita de aceptación del contrato de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o ejecución de la obra.

Alonso García, citado por Ruprecht dice: "La privada es la más común no se diferencia de los otros contratos. "El problema se plantea, sobre todo, en aquellos supuestos, en los cuales la oferta de trabajo es pública. Normalmente, la oferta pública de trabajo se formula bajo ciertas

16/ Ruprecht, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Pág.70.

reservas e incluso sin dar a conocer todas las condiciones del posible contrato. Los papeles, en cierto modo, por virtud del procedimiento que se sigue en estos casos, quedan cambiados y el empresario que solicita trabajo ofreciéndolo a quien quiera prestarlo es quien ha de aceptar o no el trabajo que le es ofrecido, como consecuencia de su solicitud. Aquí importa señalar que el empresario que demanda trabajo no queda, sin más, obligado por el ofrecimiento de otra persona que responda a esa petición. El consentimiento solo eleva el contrato a perfecto cuando uno y otro sujeto del mismo han convenido someterse a las consecuencias y efectos del compromiso derivados, pero sin que ni aquéllos ni éstos nazcan del hecho de la oferta, bien que hayan podido encontrar en ello su última motivación. De la misma forma, si la oferta de trabajo es públicamente hecha por el trabajador, la respuesta de un posible empresario interesándose por los servicios de aquél, no perfecciona el contrato, porque no ha habido todavía consentimiento, sino un acto preparatorio sin efectos jurídicos"". 17/

En el caso de los Contratos de Adhesión, el contrato de trabajo, se perfecciona cuando el trabajador firma el contrato; y en este caso, se ajusta a las disposiciones que el patrono desea, pues éstas ya están determinadas en el contrato; quedando de ésta manera el consentimiento realizado, con la dificultad de que el trabajador no tiene condiciones que exponer; pues por su necesidad personal o familiar, no le queda otra alternativa que aceptarlo.

En cuanto a las oficinas de colocación, el consentimiento se realiza, cuando el patrono y el trabajador acuerdan voluntariamente las condiciones en que el trabajo se desarrollará.

C) EL OBJETO

El objeto del contrato de trabajo, es el trabajo, es decir, la prestación de los servicios o ejecución de la obra. Pero es conveniente aclarar, que no sólo el trabajo, o sea la prestación de los servicios, constituye el objeto del contrato de trabajo; porque dejándolo así, sin ésta aclaración,

17/ Ibídem. Pág. 71.

objeto del contrato laboral, la remuneración o sea sería el trabajador el único comprometido entonces, con el contrato; por lo que también constituye el el salario convenido, que el empleador tiene la obligación de abonar, por el esfuerzo, el servicio, el trabajo personal que realiza el trabajador.

De Litala, citado por Alfredo Ruprecht, considera que "su objeto es la prestación del trabajo a la que le corresponde la contraprestación proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo, es decir, a la retribución". 18/

No todo puede ser objeto de un contrato de trabajo, para ello debe reunir ciertas condiciones y requisitos. El objeto del contrato de trabajo, ha de ser posible, lícito y determinado o determinable.

Lo imposible no puede ser nunca objeto del contrato, siempre que esa imposibilidad exista en el momento de celebrar el contrato, pues si es posterior daría lugar a la rescisión del contrato.

La posibilidad puede ser física y legal.

La primera consiste en que la tarea sea realizable, pues si es imposible no puede ser objeto de contrato de trabajo, ya que no tendría sentido.

La segunda legal, significa que las partes tengan capacidad para realizar la contratación; que ya se trató anteriormente.

También debe ser el objeto lícito, pues lo contrario -objeto ilícito-, sería contratos para realizar actos delictivos.

No hay que confundir objeto ilícito con trabajos prohibidos. No es ilícito el trabajo de las mujeres en ciertas actividades u horarios o el de los menores en determinadas circunstancias, pero están prohibidos por la ley. Art. 148 del Código de Trabajo.

Por último, el objeto de la prestación laboral

8/ Ibídem. Pág.61.

ha de ser determinado o determinable; ya que no se puede celebrar un contrato de trabajo sin que se especifique cuál ha de ser la actividad que debe desarrollar el trabajador.

Cuando se celebra un contrato sin determinación de su objeto en cuanto a la actividad, el artículo 21 del Código de Trabajo establece que: "...el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono".

También el artículo 20 del Código de Trabajo, en su último párrafo dice que: "son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono".

Considero que nuestra ley laboral, amplía más, el concepto del objeto del contrato de trabajo, al señalar estos elementos, y lo hace muy acertadamente, pues cuando el patrono indica al trabajador el trabajo que va a realizar, debe indicar también la forma o modo y tiempo de su realización, así como el lugar donde lo ejecutará.

En forma resumida podemos decir, que el objeto como elemento esencial del contrato de trabajo, no es más que el aprovechamiento por parte del patrono, de la fuerza de trabajo del empleado y para éste el salario o remuneración que recibe a cambio de su trabajo.

D) <u>LA CAUSA</u>

En el desarrollo del presente tema sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, se incluye la causa como un elemento esencial más; aunque tanto en la doctrina como en la legislación de muchos países, (inclusive el nuestro), se discute sobre si la causa es un elemento esencial del contrato.

Los que afirman que es un elemento del contrato, se denominan causalistas, mientras que

los que sostienen que no es un elemento del mismo, se conocen como anti-causalistas.

Según el tratadista Manuel Alonso García: "Para el empresario, la causa está en función que la prestación del servicio por el trabajador se cumpla; mientras que para el trabajador reside en la obtención de la remuneración pagada como correspondencia del servicio que se realiza". 19/

Sobre este particular Guillermo Cabanellas, dice: "La causa en el contrato de trabajo pasa a mezclarse con los otros elementos esenciales; capacidad, consentimiento y objeto. Unicamente podría tener aplicación, cuando confundiendo la causa con el fin o motivo determinante para contratar, fuera inválido el contrato realizado aprovechando una de las partes la situación de extrema necesidad de la otra. Más limitada la autonomía de la voluntad, fijadas las condiciones contractuales por encima del mismo consentimiento de los contratantes, tampoco podría tener aplicación práctica a esa teoría". 20/

En el Código Civil de 1,877 en su artículo 1,406, se enumeraba la causa como requisito para la validez del contrato, considerándola como el motivo jurídico, la obligación de una de las partes tiene por causa la obligación de la otra, y en este sentido se ha interpretado la causa en nuestro Derecho.

Sin embargo, a pesar de que ésta circunstancia ha sido proclamada por eminentes autores causalistas, la discusión con los anti-causalistas continúa, por lo que siguiendo el ejemplo de códigos tan importantes y modernos como el alemán, el suizo, el mexicano, el brasileño y el peruano, se decidió no mencionarla, tomando en cuenta que en los contratos onerosos, la causa se confunde con el objeto y en los gratuitos, con el consentimiento.

De ahí que el artículo 1,251 del código civil, establece que el negocio jurídico para su validez requiere: capacidad legal del sujeto que declara

19/ Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Pág. 384.

20/ Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Pág. 233.

su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio, y por último que el objeto sea lícito.

Juan D. Pozzo, al tratar la causa como elemento esencial del contrato de trabajo dice que debe ser lícita, pues si fuera ilícita no produce ningún efecto, estableciendo que es ilícita cuando es contraria a las leyes y al orden público.

Al respecto, el citado autor expresa: "La inmoralidad para constituir ilicitud, debe contradecir a la conciencia popular del lugar y tiempo en que el negocio de trabajo se actúa y debe tener eficacia; inmoral es lo que choca con la moral real de la colectividad, por consiguiente, el criterio para la definición del acto ilícito debe buscarse en la vida, no en el pasado, ni en la historia ni en el futuro". 21/.

21/ Pozzo, Juan D. Ob.Cit., Pág.566.

[redacted]

CAPITULO II

I. LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

La voluntad para producir efectos jurídicos debe manifestarse en forma sensible, es decir, debe exteriorizarse, pues de lo contrario, sería únicamente un pensamiento que no trasciende a la vida jurídica. Dicha exteriorización puede ser expresa o tácita. La exteriorización o manifestación expresa se realiza por medio del lenguaje, que puede ser hablado, escrito o también mímico. La manifestación tácita se da cuando de los hechos realizados por una persona, se puede deducir su voluntad.

Ahora bien, para que un contrato sea válido, además de los requisitos esenciales explicados en el capítulo precedente, es necesario subrayar que el consentimiento de las partes no adolezca de vicios; siempre recordando que el consentimiento queda perfecto cuando ambas partes -oferente y aceptante- manifiestan su voluntad de estar o no de acuerdo con determinado contrato, es decir, que la voluntad de los contratantes debe ser seria, libre, consciente, declarada conforme a la ley y con pleno conocimiento de causa. En conclusión, que dicho consentimiento no adolezca de vicios.

A este respecto, el Código Civil, establece que el negocio jurídico es anulable, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. Artículo 1,257.

Asimismo, el artículo 1,251 establece que el negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito; y el artículo 1,303 del mencionado código dice, que el negocio jurídico es anulable por la incapacidad relativa de las partes o de una de ellas; y por los vicios del consentimiento.

De lo anterior se puede deducir pues, que el consentimiento constituye el elemento esencial del contrato y si este se destruye por una causa cualquiera, el contrato no tiene existencia, es pura apariencia, un simple hecho. Tratándose del contrato de trabajo, prescindir de la voluntad contractual es una excepción no admisible, por eso se puede afirmar que en Derecho Laboral el consentimiento es un elemento

necesario.

El tratadista Guillermo Cabanellas a este respecto manifiesta: "Si el consentimiento real ha sido otorgado bajo influencia de una causa que le quita su libertad, está viciado, el acto jurídico existe, pero es anulable. El consentimiento puede ser invalidado por falta de conciencia (error) o por falta de libertad (violencia, intimidación y dolo). A esos vicios del consentimiento se añaden, por algunos autores, la ignorancia, la simulación y la lesión; pero, como bien se ha dicho," ...la simulación, más que vicios del consentimiento, supone ausencia del mismo o falsedad de la causa;"". 22/

Es de aplicación particular al contrato de trabajo la doctrina legal relativa al consentimiento y, por lo tanto, también a los vicios que lo invalida. Pues tanto el trabajador como el patrono pueden sufrir las consecuencias que derivan de alguno de los vicios que anula el consentimiento, y estos pueden producirse en relación a cualquiera de las partes que participan en el Contrato de Trabajo, siendo en nuestro medio más frecuente que el trabajador se vea en esta situación, por su ignorancia, o por su situación de necesidad realiza contratos en condiciones dispuesta unilateralmente por la otra parte.

A) <u>EL ERROR</u>

El error es definido como la falsa noción que tenemos de una cosa, es el falso concepto de la realidad, es un concepto equivocado de la ley, de una persona o de una cosa. Es distinto de la ignorancia, que significa carencia absoluta de todo conocimiento.

Para Castán Tobeñas "El error es el conocimiento falso de una cosa o de un hecho, y en su aplicación el contrato puede recaer sobre la declaración o sobre la formación o contenido de la voluntad". 23/

A este respecto Guillermo Cabanellas expresa: "El error, que anula el consentimiento al crear una noción equivocada o inexacta sobre lo querido o lo tenido en

22/ *Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Vol.I. Pág.196.*

23/ *Castán Tobeñas, José. Derecho Civil Español, Común y Foral. Tomo III. Pág.382.*

cuenta al realizar el vínculo jurídico, puede ser esencial, que supone la nulidad del acto; y concomitante, que no destruye el acto realizado. También puede ser de derecho, cuando recae sobre una norma jurídica; y de hecho, relativo a un objeto o situación dada. Cabe asimismo diferenciarlo según sea de causa, de declaración o de voluntad; y, por último, como excusable o inexcusable, según sea admisible o no, considerando la calidad y condición del agente." 24/

El artículo 1,258 del Código Civil reza: "El error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto, o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad". Luego el artículo 1,259 establece que: "El error sobre la persona sólo invalidará el negocio jurídico cuando la consideración a ella hubiere sido el motivo principal del mismo. Y por último el artículo 1,260, de ese mismo código dice: "El error de cuenta sólo dará lugar a su corrección".

Por lo que respecta al error en el contrato de trabajo, son de aplicación, a falta de normas especiales, las derivadas del Derecho Común, sin perjuicio de adaptarlas a la singular naturaleza de este contrato.

Con relación al error, la legislación laboral guatemalteca, en el artículo 77, literal i, establece: "Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:...i) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error el patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;...".

Con respecto al error sobre la persona, Juan D. Pozzo manifiesta: "En realidad, para apreciar el error debe tenerse en cuenta las condiciones substanciales e indispensables para el desempeño del cargo cuando se trata de tareas en que las aptitudes técnicas o las condiciones morales del empleado sea inherentes al mismo. De lo contrario, dada la forma en que se

24/ Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. Págs.197 y 198.

desarrolla el régimen del trabajo no interesa mayormente la persona del trabajador si la prestación laboral puede cumplirse indiferentemente por una persona u otra. Solamente en el primer caso, el error puede ser invocado y ello ocurre porque aquellas condiciones que hemos reputado substanciales derivan precisamente de la confianza que mueve al empleador a contratar con persona determinada; el contrato conserva en este caso el carácter de "intuitu personae". 25/

El error sobre la naturaleza de las prestaciones puede presentar también carácter esencial; es de importancia el error sobre el objeto del trabajo y el salario. Aunque respecto al salario, en muy raras oportunidades reviste carácter esencial; pues hoy en día, es estipulado por los contratantes, se fija por el legislador, o se estipula en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En resumen, puede decirse como regla que todo error proveniente del dolo de una parte, o de un tercero, invalida el acto jurídico; pero se requiere que las circunstancias del caso demuestren que, sin el error, el acto no se habría celebrado.

B) EL DOLO

En un sentido amplio se puede afirmar que el dolo es sinónimo de mala Fe; en sentido estricto, es definido por Castán Tobeñas como "La maquinación o artificio de que se sirve uno de los contratantes para engañar al otro, es todo fraude encaminado a arrancar a otro el consentimiento en un acto jurídico. 26/

El dolo consiste en el artificio empleado para inducir, y que de hecho ha inducido, a una persona a realizar un contrato, provocando en ella error o aprovechándose del error en que se hallaba. Es la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro.

Lo que viene a constituir la esencia del dolo son las maquinaciones, maniobras o procedimientos ilícitos de que una persona se vale para engañar a otra, o mantenerla en el error en que se encuentra a fin de inducirla a celebrar el contrato.

25/ Pozzo, JUan D. Ob. Cit. Pág.554.

26/ Castán Tobeñas, José. Ob. Cit. Pág.383.

El dolo debe existir en el momento de la celebración del contrato o antes de su celebración, pero el posterior ninguna influencia tendría en el consentimiento, pues éste ya se habría emitido y el contrato ya estaría perfecto.

El Licenciado Edgar Sarceño Morgan, en su tesis de grado, establece las diferencias entre el dolo y el error, y al respecto dice: "Si bien tiene mucha similitud con el error, sus diferencias con el mismo son claras; el error, no es obra del otro contratante; en el dolo, el error de que es víctima uno de los contratantes, es un concepto equivocado, provocado por la otra parte con el propósito de arrancarle un consentimiento que tal vez de otro modo no lo hubiera dado. En el error no hay procedimientos ilícitos; se funda en la inexperiencia, en la inadvertencia o en un concepto equivocado. En el dolo hay maniobras fraudulentas tendientes a causar un error, o a impedir que el error en que se encuentra una persona sea descubierto y le permita conocer la verdad". 27/

Asimismo, establece que es necesario que el dolo posea tres condiciones para que constituye vicio del consentimiento:

1o. Un elemento objetivo, (dolo positivo) u omitir (dolo negativo) una o varias circunstancias que por la ley o la naturaleza del negocio, había obligación de revelar a la otra parte. Esta acción y omisión debe ir directamente encaminada a engañar a una persona o a hacer que perdure en el error en que se encuentra.

2o. El elemento subjetivo de la intención, que consiste en que la acción u omisión debe ir encaminada a inducir a una persona a celebrar un contrato, y en el conocimiento de que ésta, de otro modo, no lo hubiera celebrado.

3o. Es necesario también, que el contrato se ejecute realmente; y que entre él y la acción u omisión exista la relación de causalidad. Es decir, que el dolo debe haber sido la causa determinante de la declaración de voluntad.

Se habla también de un Dolo Directo y Dolo

27/ Sarceño Morgan, Edgar. Vicios del Consentimiento en los Contratos. Pág.85.

Indirecto.
Dolo Directo, es el dolo cometido por la parte misma o un representante suyo; y el dolo indirecto es el de un tercero.

A este respecto el Código Civil, establece que: "Dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes. También hace referencia en el artículo 1,262 al dolo proveniente de un tercero, y por último en relación a la omisión dolosa, establece que produce los mismos efectos que la acción dolosa. Art. 1,263.

El dolo en el Derecho Laboral, se puede manifestar cuando un individuo, hubiese inducido al empleador a formalizar el contrato de trabajo, empleando engaños, o bien ocultando defectos graves o inhabilitaciones penales, incapacidades, etc., que le impidan el cumplimiento integral de sus obligaciones.

El Dr. Américo Plá Rodríguez, citando a Almonsy, dice que presenta los siguientes ejemplos: "Por parte del patrono habría dolo cuando para obtener el consentimiento del trabajador le presente cifras falsas de sus negocios para inducir al trabajador a creer en una remuneración incierta por concepto de participación en las utilidades; por parte del trabajador, cuando para conseguir el empleo, suministra falsas credenciales acerca de su habilidad o competencia profesional". 28/

C) <u>LA VIOLENCIA</u>

La violencia es, en sentido estricto, el constreñi- miento ejercido por una persona sobre otra para que emita una declaración de voluntad.

Nuestra ley habla de la violencia o intimidación, e indica que debe ser tal que produzca una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes. Art. 1,265 del Código Civil.

El Licenciado Edgar Sarceño Morgan, a este

28/ Plá Rodríguez, Américo. Ob. cit., Pág.122.

respecto expone: "La violencia física consiste en el empleo de medios materiales de coerción, tales como golpes, malos tratamientos, etc. La persona que sufre estos golpes o malos tratos, se encuentra materialmente privada de su libertad de acción o imposibilitada para defenderse, y dado el caso de la realización del acto que se procura arrancarle, es bajo la presión de la fuerza; esta fuerza se ejerce sobre la persona por actos materiales para inducirla a consentir". 29/

A la par de la violencia física existe la violencia moral, llamada también intimidación, que no es otra cosa que la coerción ejercida por medio de amenazas. El Dr. Américo Plá Rodríguez, manifiesta que: "Habrá violencia física cuando para producir el contrato se emplearé una fuerza física irresistible. Habrá violencia moral cuando se inspire a los contrayentes al temor fundado de sufrir un mal inminente y grave". 30/

Este mal con el cual se amenaza, puede referirse tanto a la propia persona, como al cónyuge, ascendientes, o descendientes, como al patrimonio. En los casos que este mal afecte a esposos, descendientes o ascendientes, la violencia o intimidación ejercida contra ellos, produce el mismo efecto que si hubiera sido contra la parte contratante, mientras que respecto a las otras personas (amigos, novios, etc,) el juez deberá resolver según las circunstancias del caso.

Esta violencia, a la que alude nuestra ley debe ser de tal naturaleza que no prive completamente de voluntad al sujeto, pues en tal supuesto no habría vicio del consentimiento, sino ausencia de éste.

En el caso del contrato de trabajo, para que éste se invalide, tiene que presentarse en una forma muy concreta y directa. Por ejemplo, si un contratante que conoce antecedentes delictivos de otro contratante, lo obliga a firmar un determinado contrato bajo la amenaza de la denuncia o divulgación de este antecedente.

D) LA SIMULACION

Por la importancia que reviste la simulación, le he dedicado tres capítulos de esta tesis; aunque desde

29/ Sarceño Morgan, Edgar. Ob. Cit. Pág.91.

30/ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág.121.

ya entraré a desarrollarla como vicio del consentimiento y, por consiguiente, como motivo de nulidad o anulabilidad.

La simulación consiste en dar a un acto jurídico una apariencia diferente a su contenido real, es una ocultación de la verdad, y puede darse sobre la naturaleza del mismo acto (aparentar compraventa y ser donación, sobre la fecha (antedatar o postdatar el acto), sobre las personas que intervienen en el mismo (intervención de testaferros), o sobre alguna de las cláusulas de un contrato (aparentar un depósito en la constitución de una prenda).

El Licenciado Ricardo Alfonso Umaña Aragón dice: "Es requisito indispensable para que exista la simulación en los contratos, el acuerdo de ambas voluntades, o ambas partes, si no hubiere ocultación de la verdad o mejor dicho, no supiere que el acto ficticio una de ellas, caeríamos en campo del error o del dolo". 31/

Tradicionalmente, se ha dividido la simulación en absoluta y relativa. La primera se da, cuando se aparenta la existencia de un acto (aparentar una compraventa); la segunda se da cuando existiendo un contrato, se le da apariencia diversa a la que realmente le correspondía.

Citando al Licenciado Umaña Aragón, la acción de simulación trae diversas consecuencias, según se trata de simulación absoluta o relativa. En el primer caso, simplemente será nulo el acto y en el segundo, será nulo el acto aparente, y tendrá validez del acto oculto o secreto. Atendiendo a la finalidad de la simulación, se distingue entre lícita, cuando no causa perjuicio a tercero ni va contra las leyes; o ilícita cuando persigue un fin ("contra-legem") o perjudica a tercero.

En el que respecta a la simulación relativa, la nulidad o anulabilidad tendrán lugar con relación al negocio aparente, no así al negocio encubierto que tendrá plena validez, a menos que sobre él recayera alguna otra causa para su ineficacia.

En el campo del Derecho Laboral, la simulación ha alcanzado mucha importancia, específicamente en el

31/ Umaña Aragón, Ricardo Alfonso. Ineficacia de los Contratos. Pág.23.

Contrato de Trabajo, pues en la actualidad, se le ha dado otra apariencia diferente a la real, tratando de encubrir por ejemplo: la naturaleza económica jurídico del Contrato de Trabajo, mediante el Contrato de Obra Civil; el de Participación de Utilidad Mercantil, el de Arrendamiento, el Contrato de Profesionales, etc. Problemática que desarrollaré en los siguientes capítulos.

CAPITULO III

I. LA SIMULACION EN EL CONTRATO DE TRABAJO

1) Concepto de Simulación

Etimológicamente, Simulación se deriva del latín Simulatio, Simulationis; del verbo Simulare; y estas palabras, de la raíz - sánscrita Sa, de la que se derivó Samo, que significa "lo mismo"; y de aquí, el latín Semol, Semel, Similis, "semejante", "parecido a otro"; Simulare, aspecto y semejanza de verdad. 32/

En el Diccionario de la Lengua Española, aparece la voz Simulación, acción de simular; acepción forense, alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdaderos de un acto o contrato; y Simular, representar una cosa, fingiendo o imitando lo que no es. 33/

En sentido común y corriente, Simulación es la acción de representar una cosa, fingiendo lo que no es; en el campo jurídico, en términos generales, la Simulación es la alteración de la verdad, teniendo diferente trato, según sea el propósito de la Simulación. Dicha alteración, puede recaer en las personas, en los actos o en las cosas, y la encontraremos en todas las ramas del Derecho, sea Privado o Público.

La alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y es necesario hacer una diferencia de estos dos conceptos; mientras que en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta lo que es.

Bernardino Herrera Nieto, dice al respecto que: "Para darse exacta cuenta de estas nociones fundamentales es conveniente señalar que, en la primera, lo que se pretende es la creencia falsa de un estado real mientras que, en la segunda, lo que se intenta es ocultar el conocimiento de una cosa". 34/

32/ De Casso y Romero, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez. Diccionario de Derecho Privado. Tomo II. Pág.3,627.

33/ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española Pág.1,202.

34/ Herrera Nieto, Bernardino. La Simulación y el Fraude a la Ley en el Derecho del Trabajo. Pág.14.

Estos conceptos aparecen reunidos dentro del Derecho, en el marco común de una sola idea, la de la simulación, la cual se desglosa a su vez, en los conceptos simulación "absoluta" y simulación "relativa", que desarrollaré más adelante.

Este fenómeno jurídico de la Simulación, interesa al Derecho, en cuanto es un medio de perjudicar a tercero, incluyendo en ésta expresión, a la colectividad, a los intereses financieros del Estado; y según sea el bien jurídico protegido y la afectación a intereses de orden público o privado, la sanción a la simulación será la nulidad.

En la presente tesis, se estudia solamente el aspecto relativo a la simulación en el contrato de trabajo, por considerarlo muy importante, pues la calidad de los sujetos que intervienen en este contrato, su desigualdad económica y la ausencia de mayores formalismos, hace propicia la facilidad con que la simulación puede producirse; además porque la atención dedicada a tal problema es muy escasa.

2) Características de la Simulación

En cuanto a las características de la Simulación, se puede decir, que es un vicio del consentimiento, cuya finalidad es hacer aparentar lo que realmente no es; hay un acto secreto que es el verdadero y es el que se oculta, y en la doctrina se llama Carta de Resguardo o "Contra-lettre", y un acto falso que se ejecuta para ser conocido por terceros, en el cual las partes declaran falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas, el cual es el ACTO OSTENSIBLE.

Con respecto a las características de la Simulación, Rafael Rojina Villegas dice: "En la Simulación, pues, los contratantes están de acuerdo sobre la apariencia del acto que no llevan a cabo realmente, o bien en aquella forma visible de que se sirven como un instrumento para engañar a terceros.

Las características del negocio simulado son por tanto, las tres siguientes:

1o. Una declaración deliberadamente disconforme con la intención;
2o. Concertada de acuerdo con las partes;

3o. Para engañar a terceras personas. 35/

Francisco Ferrara dice: "Lo más característico en el negocio simulado es la divergencia intencional entre voluntad y declaración. Lo interno, lo querido, y lo externo, lo declarado, están en oposición consciente. En efecto, las partes no quieren el negocio; quieren solamente hacerlo aparecer y, por eso, emiten una declaración disconforme con su voluntad, que predetermina la nulidad del acto jurídico, y, al mismo tiempo, sirve para provocar una ilusión falaz de su existencia. Los que simulan pretenden que a los ojos de los terceros aparezca formada una relación que en realidad, no debe existir, pero de la cual se quiere mostrar una exterioridad engañadora mediante una declaración que carece de contenido volitivo. Se trata pues, de una declaración efímera, vacía, ficticia, que no representa una voluntad real y es, por lo mismo, nula, destinada únicamente a deslumbrar al público". 36/

3) Clasificación

Se concibe por distintos tratadistas, en que existen dos clases de Simulación, la SIMULACION ABSOLUTA y la SIMULACION RELATIVA. Aunque algunos tratadistas conciben la Simulación de Persona, pero la ubican como una variedad de la simulación relativa.

Estas dos clases o especies de simulación se comprenden en el Código Civil. El artículo 1,285, dice: "La simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real; y es relativa; cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter".

También en esa misma ley, aparece 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 no se ha convenido entre ellas; y 3o. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener

35/ Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil III. Pág.438.

36/ Ferrara, Francisco. La simulación de los Negocios Jurídicos. Págs.61 y 62.

desconocidas a las verdaderamente interesadas. Art. 1,284.

SIMULACION ABSOLUTA:

En el caso de la simulación absoluta, Bernardino Herrera Nieto, expresa: "En la "Simulación Absoluta", las partes se proponen producir la apariencia exclusiva del acto, su ilusión externa sin contenido real alguno, en este tipo o forma de simulación el contrato o negocio simulado es ficticio e ilusorio, las mismas partes no desean que tenga efecto el acto o negocio simulado (aparente). Si dos sujetos participan en una compra-venta simulada y no quieren vender, ni respectivamente comprar, el resultado será que la venta no tienen ningún valor jurídico". 37/

En la simulación absoluta, se carece de consentimiento y de objeto, que son elementos esenciales; a esta clase de negocios se les llama Negocio Ilusorio, No negocio, Negocio vacío, nombres que señalan su característica de existencia aparente y carencia absoluta de contenido.

El Lic. José Fernando Velásquez Pellecer, citando a Francisco Ferrara dice: "La simulación absoluta puede manifestarse en estas formas: a) Negocios simulados que tiene por objetivo aparentar disminución del patrimonio; y b) negocios simulados que tienen el propósito de aparentar un aumento del pasivo". 38/

También el autor Mosset Iturraspe, a este respecto afirma: "El intento práctico de las partes no está dirigido a negocio alguno: no hay acuerdo más que sobre la no realidad del negocio y sobre la voluntad de producir la ficción". 39/

SIMULACION RELATIVA:

Rafael Rojina Villegas, sobre la Simulación Relativa, se expresa así: "La simulación relativa consiste en disfrazar un acto: en ellas se realiza

37/ Herrera Nieto, Bernardino. Ob. Cit. Pág.91.

38/ Velásquez Pellecer, José Fernando. La Acción de Simulación en el Derecho Guatemalteco. Pág.32.

39/ Iturraspe, Mosset. Negocios Simulados, Fraudulentos y Fiduciarios. Tomo I. Pág.157.

aparentemente un negocio jurídico, queriendo y llevando a cabo en realidad otro distinto. Los contratantes concluyen un negocio verdadero que ocultan bajo una forma diversa, de tal modo que su verdadera naturaleza, permanezca secreta. La figura aparente del negocio sólo sirve para engañar al público; pero, detrás de esa falsa apariencia, se esconde la verdad de lo que las partes han querido realizar y sustraer el conocimiento de los terceros". 40/

En esta segunda forma de simulación, la simulación relativa puede afectar a uno de los elementos singulares del contrato: Monto de la retribución (que se declara una diversa de la real), o fecha (que es distinta de la indicada), o que se deja en blanco haciendo posible así que se ponga después otra diferente de aquella en la cual el contrato ha sido estipulado efectivamente. 41/

En el caso de la interposición ficticia de persona, puede decirse, que se recurre a ella cuando se quiere eludir una prohibición de la ley. Mientras que en las otras formas o modos de simulación el acuerdo se realiza entre dos sujetos, en el caso de la interposición ficticia de persona, se necesita el acuerdo de tres.

Mosset Iturraspe, agrupa la simulación relativa en tres especies o categorías: a) simulación en la naturaleza jurídica del negocio; b) simulación en el contenido; y, c) simulación en los sujetos.

La simulación en la naturaleza jurídica, consiste en ocultar de un modo simple, por medio del "nombre" que las partes le dan. Ejemplo: llamando donación a lo que es compraventa, comodato a la locación, etc. Puede también ocultarse la verdadera naturaleza jurídica de un modo complejo, cambiando la calificación, ocultando alguno de los elementos estructurales del tipo. Ejemplo: las partes denominan compraventa a una donación; siendo ambos contratos que tienen por finalidad trasmitir el dominio de una cosa; será suficiente sustituir el elemento gratuidad por un precio en dinero y en consecuencia, alterar la causa o motivo determinante.

40/ Rojina Villegas, Rafael. Ob.Cit. Pág.441.

41/ Ibídem. Pág.456.

La simulación en el contenido, Mosset Iturraspe expone: "Para nosotros el objeto del contrato es la operación jurídica considerada, el contenido concreto e integral del acuerdo, variable hasta el infinito gracias al principio consensualista". 42/

De ahí que es necesario aclarar el alcance de este elemento estructural del contenido, ya que se puede simular sobre los bienes y sobre el precio. Los bienes, objeto de la obligación nacida del contrato, pueden ser no reales. Puede simularse que se vende o permuta una cosa, cuando el negocio versa sobre otra cosa. También puede simularse sobre el carácter de una cosa, llamando por ejemplo, cosa mueble a un inmueble, cosa presente a una futura, cosa propia a una ajena.

Con respecto a la simulación en el precio, es necesario que éste sea determinado o determinable en dinero, es conditio iuris de validez del contrato oneroso que el precio o valor de la contraprestación guarde proporción o equilibrio con el precio de la prestación. Ello es suficiente para explicar porqué un precio que aparente ser equilibrado puede no ser sino simulado. La simulación en la causa entendida como la razón o motivo del mismo; su ilicitud puede llevar a la nulidad del negocio y de ahí la razón de su ocultamiento en numerosas ocasiones.

En conclusión, la simulación relativa puede encontrarse bajo tres formas: "una, la simulación de la naturaleza del contrato (a un contrato de trabajo, darle apariencia de un contrato de arrendamiento); otra, simulación del contenido, ya sea, no diciendo el sueldo real, ocultando las cualidades de la cosa, motivo del contrato, o expresando fecha anterior o posterior a la de la consumación del negocio y una tercera forma, simulación con respecto a los sujetos del contrato, que se da cuando entre los contratantes reales, se interpone un tercero que oculta a uno de ellos, a esto se llama interposición de persona y al tercero se le llama testaferro o prestanombre". 43/

4) Definición de Simulación

Con respecto a la definición de simulación, existe

42/ Iturraspe, Mosset. Ob.Cit. Pág.166.

43/ Messineo, Francesco. Manual de Derecho Civil y Comercial. Tomo II. Pág.456.

falta de precisión y divergencia de criterio, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia; el hecho es debido al silencio, que sobre ésta figura mantienen en general los códigos civiles de un gran número de países y, en particular, el nuestro.

En el código civil guatemalteco, no existe una definición del fenómeno simulación; falta un tratamiento unitario del negocio jurídico, acudiéndose a normas que regulan los principios y demás requisitos del negocio jurídico más importante, o sea el contrato. Unicamente hace referencia a cuando tiene lugar la simulación y distingue la simulación absoluta de la relativa, así como también subraya que la acción de simulación es imprescriptible, y hace referencia a la simulación lícita e ilícita.

Sin embargo, a pesar de ese silencio, otros países, contemplan la simulación en forma amplia en su código civil, principalmente aquellos en los cuales el código civil alemán ejerce su influencia, y en cuya exposición de motivos aparece recogida. Tal es el caso del Código Civil Portugués, en el cual se establece: "Se llama simulado el acto o contrato en que las partes declaran o confiesan falsamente algo que en realidad no ha sucedido o que no se contrató entre los mismos". El Código Civil del Brasil dice: "Habrá simulación en los actos jurídicos en general....., cuando contuvieran declaración, confesión, condición o cláusula no verdaderas..." y el código civil mexicano, "Se llaman actos o contratos simulados aquellos en que las partes declaren o confiesen falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas". 44/

Acudiendo a la doctrina, considero oportuno exponer la definición de simulación, que Francisco Ferrara da, por considerar que la define en forma más exacta; autor citado en el Diccionario de Derecho Privado de De Casso y Cervera y en el Derecho Civil Mexicano de Rojina Villegas: "La declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un megocio jurídico que no existe o es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo". 45/ Otra definición: "La simulación

44/ Herrera Nieto, Bernardino. Ob.Cit. Págs.26 y 27.

45/ De Casso y Romero, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez. Ob. Cit. Pág.3,627.

es una falla del acto jurídico que consiste en el carácter ficticio de la manifestación de voluntad de las partes que, en verdad, no han querido constituir los derechos a que se refiere su declaración, o han querido establecer derechos distintos de los aparentemente constituidos". 46/

5) Diferencias entre Simulación y el Error

Hemos visto que la simulación es una declaración de voluntad que aparenta lo contrario de la verdad del acto o negocio y que dicha declaración viciada, es querida voluntariamente por los otorgantes, es decir, hay engaño.

Es necesario aclarar que ambos conceptos (la simulación y el error), por ser dos formas entre tantas otras que la mentira reviste, requieren una conducta derivada de una voluntad consciente y ésta, a su vez, es la que finalmente permite señalar las diferencias entre el error y la simulación propiamente dicha.

El error en los actos jurídicos señala Rafael Rojina Villegas, implica también, como la simulación una disconformidad entre lo declarado y lo querido; pero a diferencia de ésta última, esa disconformidad se produce de manera inconsciente. Juntamente la existencia del error evita que su autor se dé cuenta de la diferencia que existe entre lo que hubiera manifestado si conociera la realidad en forma precisa y exacta y lo que declaró por ignorarla por tener un falso concepto de la misma. 47/

De manera pues, que hay error en la declaración de voluntad, cuando esta se produce bajo un conocimiento falso o inexacto de una cosa o de un hecho.

Según Bernardino Herrera Nieto: "La diversa valoración del error y del engaño reposa esencialmente en el elemento psicológico de la voluntariedad. En el error hay una inadecuación intelectual más de hecho que de voluntad, en tanto que en el engaño el defecto no se halla en el mecanismo de la inteligencia sino en el de la mera voluntad; "cuando se yerra, como decía profundamente Goethe, todo el mundo puede admitirlo,

46/ Abeledo Perrot, de José Alberto Garrone. Tomo II. Pág.401.

47/ Rojina Villegas, Rafael. Ob.Cit. Pág.439.

pero no cuando se miente"". 48/

El error es pues, el falso concepto de la realidad, es un concepto equivocado de la ley, de una persona o de una cosa; mientras que en la simulación existe una disconformidad consciente y plenamente querida por ambas partes, entre lo manifestado y el verdadero fin que se proponen al celebrar el negocio jurídico. En el error la disconformidad sólo es de uno de los autores del acto, mientras que en la simulación es de ambos.

II. ELEMENTOS DE LA SIMULACION

Los elementos de la simulación se dividen en:
a) Elementos personales.
b) Elementos objetivos.

Elementos Personales:
1. Las partes simulantes.
2. El concepto de tercero.

Las partes de la simulación integran el primer elemento al analizar los elementos subjetivos de la simulación, de ahí que el concepto de parte o partes, junto con el tercero, sea necesario distinguirlos:

a) Se entiende por parte todo aquel sujeto que participa en un acto o negocio jurídico simulado. Ejemplo: respecto al contrato traslativo de dominio, lo serán respectivamente el enajenante simulado o fingido (aquel que declara enajenar y no enajena) así como también el adquirente simulado, (aquel que declara adquirir pero no adquiere en realidad).

También se entiende por parte, según Bernardino Herrera Nieto, el representante en caso que exista de cada uno de los contratantes, el heredero de cada contratante, y también, bajo ciertos aspectos, el causahabiente del mismo, se equiparan al que participa en un acto o negocio simulado y el inductor del acto falso o el que acepta concientemente su perpetración también será equiparado al concepto de parte y excluído del concepto de tercero. 49/

48/ Herrera Nieto, Bernardino. Ob.Cit. Pág.14.

49/ Ibídem. Pág.85.

b) Son terceros, los interesados en los efectos de la simulación:

- El subadquirente o causahabiente de uno de los que participan en el contrato simulado, es decir, quien adquiere un derecho de uno de los participantes en el contrato simulado (Ej. un derecho real).
- El acreedor de uno de los participantes en el contrato simulado.
- Todos los que resulten perjudicados en sus derechos por el contrato simulado.

Elementos Objetivos:
1. El acuerdo simulatorio.
2. Declaración simulatoria.
3. Las contra-declaraciones.

El Acuerdo Simulatorio

La organización de las partes, para orientar y dar vida a sus declaraciones, como un medio para ocultar la verdadera naturaleza del negocio que pretenden realizar o en realidad no realizar ninguno, es lo que se denomina acuerdo simulatorio. "Para esto no basta que una parte haga su declaración en desacuerdo con su íntimo pensamiento sino que es imprescindible también que el otro contratante formule su declaración igualmente fingida y en inteligencia con el primero". 50/

El acuerdo simulatorio no constituye la simulación, sino que la facilita, la prepara. Es decir, que el primer paso en la simulación (aparentar) o en la disimulación (ocultar), está conformado por el acuerdo simulatorio. Dicho acuerdo, puede redactarse por escrito, pero por regla general es verbal.

Mosset Iturraspe, señala que es conveniente analizar la naturaleza jurídica del mencionado acuerdo simulatorio; y dice que no hay uniformidad de pareceres entre los autores sobre este tema; pero hace resaltar que las partes que concurren al acuerdo no solo declaran su voluntad de llevar adelante la simulación, sino que sobre la base del acuerdo limitan la eficacia del negocio simulado, al privarle de su aparente función económico jurídica y por último, se obligan entre sí, al celebrar el negocio simulado, y en la simulación relativa a celebrar también el negocio

50/ Ibídem. Pág.85.

disimulado. De ahí que se diga que el acuerdo simulatorio es una actividad preparatoria del negocio simulado o momento prenegocial.

El acuerdo por sí solo no perfecciona la simulación, como ya se anotó anteriormente; la simulación necesita siempre el complemento de otro elemento distinto en el cual quede plasmada la apariencia, este elemento no es otro que la declaración de la voluntad.

La Declaración Simulatoria

La declaración es la proyección externa del acuerdo simulatorio, y va dirigida a surtir efectos ante terceros; es una declaración atestativa, es decir, independiente de lo que las partes hayan podido realizar para medir y fijar sus respectivos intereses. La declaración se resuelve en un acto jurídico. Dicha declaración o acto jurídico aparente sirve para ocultar la existencia de un negocio o para aparentar otro inexistente, a través del cual, la parte o partes interesadas manifiestan detentar la titularidad o no titularidad de un derecho que, de una u otra forma, afecta a los intereses de terceros. 51/

Entre el acuerdo y el negocio simulado, existe una relación íntima y estrecha; y en consecuencia el negocio simulado viene a ser un acto de ejecución del acuerdo simulatorio.

Las Contra-declaraciones

La declaración inter-partes, más conocida como contradeclaración, por no estar orientada a terceros, sino tan sólo opera entre las partes simulantes, sin otro fin que el de prevenir los abusos que pudieran surgir entre las mismas y también por no estar ligada a la idea de engaño; constituye un elemento accesorio a la simulación que puede existir o faltar, pero que en ningún caso se presenta como elemento constitutivo de la misma.

Como dice muy acertadamente Messina, citado por Bernardino Herrera Nieto; "La prueba de la simulación no es la prueba de las contradeclaraciones, sino la

51/ Ibídem. Pág.89.

prueba de la simulación misma". 52/ Las contradeclaraciones se consideran como expresión de la voluntad de ejecutar el acuerdo simulatorio, con alcance sólo en las relaciones internas entre las partes simulantes. Son documentos probatorios que contienen declaraciones atestativas no cualificadas.

En virtud de lo dicho podemos afirmar que la simulación tiene una evolución dialéctica propia y es un fenómeno jurídico esencialmente dinámico que se realiza por grados, en cuya ordenación merecen destacarse los siguientes elementos: el acuerdo simulatorio, el negocio simulado, el acto de consumación de engaño y las contradeclaraciones.

III. BOSQUEJO HISTORICO DE LA TEORIA DE LA SIMULACION

La elaboración científica de la teoría de la simulación es reciente, tuvo su orígen en la doctrina alemana; pero esto no quiere decir, que dicha institución hubiera pasado inadvertida en el Derecho Romano; pues en este Derecho, la simulación en los negocios jurídicos, acarreaba su nulidad, es decir, que el negocio simulado no producía efectos jurídicos, porque el acto no era verdadero, la base de la nulidad en el sistema jurídico romano era de índole material, la falta de verdad sin entrar a considerar aspectos subjetivos o intencionales del simulador. 53/

La razón de la nulidad era concebida en términos estrictamente objetivos, en el sentido de que la verdad debía prevalecer sobre la ficción. El jurista romano no entraba, pues, a analizar el acto simulado en función de los elementos subjetivos del mismo (intención y declaración) sino que, limitando la esencia a un problema de forma, en cierto modo quedaba eliminada la simulación puesto que la forma cerraba la validez del acto.

Entonces pues, para los romanos, la voluntad interna mientras no se manifestaba, carecía de toda significación jurídica. Los negocios jurídicos eran fórmulas rígidas de valor absoluto, de ahí que no pudiera plantearse el problema de la simulación en los

52/ Ibídem. Pág.104.

53/ De casso y Romero, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez. Ob. Cit. Pág.3,627.

mismos términos en que modernamente se plantea. 54/

En el Derecho de Justiniano, aparecen los negocios no solemnes, en los cuales ya se reconocía una importancia relativa a la voluntad y así, existe un pasaje de Ulpiano en donde no correspondiendo la voluntad a lo manifestado en el negocio éste es declarado nulo y sin efecto. 55/

En cambio, en los siglos XIV y XV, se llegó a estimar que la simulación era un pecado y se esforzaron los autores por encontrar diferencia entre, simulación, hipocrecía y simulación buena y mala. Sobresale por sus trabajos al respecto, en esta época, el jurista Bartolo.

Durante el Renacimiento, surge de nuevo el derecho con más pureza y nitidez que en épocas anteriores; pero no se realizó ningún estudio ni orientación doctrinaria de importancia, porque los juristas volvieron a los estudios del Derecho Romano, puro y la aplicación de sus principios y conclusiones; ésta situación se mantiene aún en el siglo XVII. 56/

Pero en el siglo XVIII, los tratadistas alemanes y franceses se preocupan nuevamente de estudiar el problema, opinando que el negocio simulado carece de existencia jurídica y que no es susceptible de ratificación, si causa perjuicio a tercero o implica transgresión a las leyes. De este siglo es también el aporte de los jurisconsultos italianos, quienes persiguen obtener un concepto completo de simulación y encontrar las diferencias con otras figuras afines, sus clases y sus efectos, así como la manera de probarla en juicio y las acciones y excepciones pertinentes.

Con este material histórico, se ha integrado la teoría de la simulación; en nuestro país, aparece tratado el problema de la simulación, ya en forma técnica en el Código Civil, pero no existe un tratamiento unitario del negocio jurídico, concepto previo, sobre el cual se construye la teoría de la simulación, acudiéndose a normas que regulan los

54/ Herrera Nieto, Bernardino. Ob.Cit. Pág.24.

55/ Ibídem. Pág.24.

56/ De casso y Romero, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez. Diccionario citado. Págs.3,627 y 3,628.

principios generales y demás requisitos del negocio jurídico más importante o sea el contrato. En el Código Civil de 1,877, no se reguló la Simulación, sino tan solo se deducía indirectamente, salvo el caso específico del Contrato de Compraventa, para el que existía la norma de que "Toda venta simulada es nula". (Artículo 1,501 Código Civil antiguo).

IV. FRECUENCIA CON QUE SE PRODUCE LA SIMULACION EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Determinar la frecuencia con que se produce la simulación en los contratos de trabajo, supone un esfuerzo difícil en extremo, teniendo en cuenta los obstáculos que a la investigación se oponen, ya que es imposible aportar un porcentaje real, sobre la frecuencia con que la simulación se produce, pues las partes de la relación laboral, tienen por objeto, ocultar el engaño que a través de la simulación realizan para defender sus intereses.

Como anteriormente se indicó, la simulación se consuma y se realiza con más frecuencia en esta rama del Derecho que en cualquier otra, guiada la mayor parte de veces por el afán de lucro de una de las partes y por la ignorancia y estado de necesidad en que se halla sumida la otra. De ahí que la simulación es más factible cuanto más bajo es el nivel de los trabajadores con quien se trata, así, la simulación es mucho más frecuente en los medios agrícolas que en las zonas industriales. Considerandose que este problema, plantea determinados tipos o formas de simulación.

En el caso de las empresas pequeñas, el fenómeno de la simulación se produce con el exclusivo fin de que el número de trabajadores empleados en la misma no exceda de los límites señalados por la ley. El deseo de evitar ciertas obligaciones, mismo que está sujeto o depende del mayor o menor número de obreros a su cargo, les lleva a realizar dos tipos de simulaciones, que en el medio podemos detectar: 1) la creación de empresas ficticias, pretendiendo hacer pasar como titulares a quienes sólo son en apariencia o 2) hacer pasar como eventuales ciertas relaciones de trabajo, cuando en realidad tienen un carácter permanente y fijo.

También es frecuente encontrar, casos donde las partes proponiéndose realizar fraude en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, declaran un monto de

retribución inferior al convenido. Así también hay simulaciones que están orientadas a ocultar la verdadera categoría o rango profesional de ciertos trabajadores, y otras en las que el contrato de trabajo, ha tenido de alguna forma problemas en el sentido de determinar si efectivamente es un contrato de trabajo u otra figura jurídica de naturaleza diferente, por los artificios que las partes realizan, para que tienda el jurista a equivocarse, tal es el caso del contratista, el viajante comercial, la del socio, y para ello es necesario darse a la tarea de penetrar en la esencia de estas figuras y proceder con lógica al intento de la separación de las mismas en sus elementos importantes encuadrándolos con los elementos típicos del contrato de trabajo, tarea que en la práctica no siempre resulta fácil y sencilla, pues muchas veces, es tal el complejo de circunstancias en que se halla disfrazada determinada figura, que resulta difícil su catalogación jurídica. No cabe duda que este problema se complica en el momento que los interesados le den a sus relaciones la forma o apariencia que más les convenga.

En la vida cotidiana se ve frecuentemente casos, donde al trabajador (que es la parte más débil de la relación laboral), se le violan sus derechos a través de la simulación. Los procedimientos más utilizados son: el firmar recibos o papales en blanco, transferir bienes a otras personas para defraudar los intereses del trabajador, darle o encubrir la naturaleza jurídica del contrato de trabajo mediante el contrato de obra civil, el de participación de utilidades mercantil, el de arrendamiento, el de mandato.

Llama mucho la atención el Contrato bajo renglón 079, que se denomina SERVICIOS TECNICOS Y/O PROFESIONALES, que está de moda en la actualidad, y que es muy utilizado en el sector estatal. Dicho contrato, se suscribe con el interesado y una autoridad del Ministerio respectivo, es autorizado por el Ministerio determinado, mediante un acuerdo ministerial. Dicho contrato se facciona en hojas de papel español. Según su contenido, el contratado no recibe un salario sino "honorarios", no tiene ninguna prestación, ni vacaciones, tampoco tiene determinada jornada de trabajo, pero por costumbre, el contratado debe cumplir la jornada que el resto de trabajadores presupuestados cumplen. Tienen un jefe inmediato superior, de quien reciben órdenes y quien da el visto bueno a informes mensuales que los contratados deben rendir

mensualmente, ya que de lo contrario, no reciben sus respectivos honorarios. Además en el primer mes que se inicia el contrato, se hace un descuento del 10% sobre el valor total del contrato, que se utiliza para garantía del Ministerio respectivo, en caso el contratado cometa algún fraude. Estos contratos se celebran en algunos casos por dos o más meses, hasta un máximo de doce meses, no son prorrogables, lo cual indica, que si el contratista, en este caso el Ministerio, desea celebrar nuevamente, debe faccionar nuevo contrato y descontar el 10% al que hacía referencia.

Hice alusión a las características de ese contrato, porque si analizamos los elementos típicos del contrato de trabajo, podemos ver que el contrato de Servicios Técnicos y/o Profesionales, es un típico contrato de trabajo, en donde se encubre su verdadera naturaleza jurídica, mediante la existencia de otro que resulta simulado.

En conclusión, la simulación es frecuente en el campo laboral, pero es imposible dar un porcentaje exacto, con que se produce, porque son las partes de la relación laboral, las que utilizan una serie de maniobras, para precisamente ocultar (que es el fin de ellas), la simulación que realizan.

V. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA SIMULACION LABORAL

La ilicitud de la simulación laboral plantea determinadas consecuencias dentro de una estructura jurídica determinada; una razón primordial, es que toda simulación laboral supone una frustración del principio de PROTECCION AL TRABAJADOR.

Dicho principio, uno de los más peculiares y fundamentales que informan al ordenamiento jurídico laboral, se halla respaldado y garantizado por el propio Estado, quien a través de sus manifestaciones en la ley, se impone el deber de ejercer una acción constante en defensa del trabajador, su vida y trabajo. Como consecuencia de ese deber, surge una serie de relaciones entre los órganos del Estado por un lado y los titulares de la relación de trabajo por otro. 57/

Pero la simulación, no sólo contradice el principio de protección al trabajador, sino que vicia

57/ Herrera Nieto, Bernardino. Ob.Cit. Pág.465.

el principio de buena fé y de confianza, que no están expresamente mencionados en la ley, pero que el legislador de alguna manera ha dejado en ella, en múltiples ocasiones, tal es el caso de los delitos de estafa, hurto, etc., y que son básicos en todo negocio jurídico, los cuales son esenciales en el contrato laboral, por la propia naturaleza del mismo.

De este modo, la simulación se tipifica como un acto ilícito, en cuanto que viola una norma jurídica, y al mismo tiempo produce un daño o lesión a los intereses de otro, que puede ser, la propia administración pública. Pero como se trata de violación a normas especiales, que afecta a intereses sumamente protegidos, así la obligación de resarcimiento a cargo del agente y otras medidas encargadas de reprimir la simulación, tengan un carácter especial. Por lo que la simulación laboral, debe tener un tratamiento específico dentro del ordenamiento laboral, ya que actualmente se tiene que aplicar la ley civil supletoriamente, produciendo así los efectos siguientes:

Si se demuestra la simulación absoluta (que casi no se dá en el Contrato de Trabajo), el efecto es la anulación del contrato simulado; porque detrás de la apariencia no queda nada, ya que no hay contrato alguno. En el caso de la simulación relativa, el efecto es que anula el contrato aparente y se producirán todos los efectos de un contrato de trabajo.

VI. LA REGULARIDAD CON QUE SE DENUNCIA LA SIMULACION LABORAL

En investigación realizada en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en la capital, pude comprobar que de mil novecientos setenta y cuatro a esta fecha, únicamente han habido pocos juicios donde detectan simulación; y esto es consecuencia de que el trabajador (quien es la parte perjudicada en la mayoría de casos), participa en el acuerdo simulatorio y en llevarlo a cabo, ingnorando que esto le perjudica, porque desconoce sus efectos, sus repercusiones. Así pues, los juicios que se detectaron, fueron los siguientes: Juicio Ordinario Laboral No. 68-79, conocido por el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica del País, diligenciado por el Oficial Tercero y Notificador Segundo, por conflicto surgido entre el actor Marco Tulio Molina Valenzuela representante del Conjunto

Musical "Albaricoque" y el demandado Industria Nacional Hotelera S.A.

El juicio Ordinario laboral No. 177-88, conocido por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social, de la Primera Zona Económica del País, diligenciado por el Oficial Tercero, siendo las partes en este juicio Francisco Rodríguez Lamber, representante del grupo musical "BLACK POWER" versus Edgar Augusto Pinzón Girón propietario de la Empresa Mercantil Individual "La Tortilla Veloz".

Juicio Ordinario Laboral No. 1,022-92, conocido en el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica del País, diligenciado por el Oficial y Notificador Segundo, promovido por María del Rosario Segura Curtidor contra Herman Omar Obed Vásquez Mazariegos, propietario de la peluquería "LA ESTILISTA INTERNACIONAL".

El Incidente de Beneficiarios No. 138-79, que conoció en Segunda Instancia La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, diligenciado por el Oficial Primero, del Presidente promovido por Julia Alicia Ricci Fernández V. de Reynosa contra APELSA y RAVISA.

Y el Juicio Ordinario Laboral No. 274-79, que conoció en Segunda Instancia, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, diligenciado por el Oficial Primero del Presidente, promovido por el Dr. Luis Eduardo Contreras Rivera contra Fondo de Prestaciones para los Trabajadores del Banco de Guatemala, de la Superintendencia de Bancos y del Fondo de Regulación de Valores.

Este resultado, de denuncias ante los Tribunales, hacen pensar, en la falta de información que hay al respecto, y la importancia que la misma reviste; pues en la realidad ¿Cuántos casos de simulación se realizan?.

Sabemos, que este fenómeno jurídico, se realiza en esta rama del Derecho con más frecuencia, que en cualquier otra, por ser el contrato de trabajo el instrumento idóneo para que las partes realicen sus engaños; debido a la ausencia de mayores formalismos que caracteriza dicho contrato, y por la desigualdad de las partes que intervienen en él. Es necesario que dicha figura jurídica sea tratada en el Derecho

laboral, con sus regulaciones específicas y sanciones especiales, ya que se trata de violación a normas de singular importancia y afecta a intereses sumamente protegidos.

Por lo anterior, opino que el Estado por medio de las autoridades correspondientes, debe ejercitar la acción de simulación en materia Laboral, con el fin de mantener la legalidad; cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias tengan conocimiento de contratos de trabajo simulados, porque al aparentar los patronos que los contratos con sus trabajadores no son contratos de trabajo, están incurriendo en simulación ilícita porque hay violación a la Constitución de la República en los preceptos tutelares de los trabajadores y a las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales constituyen Derecho Público Guatemalteco. Desde luego, bajo el entendido de que la acción de simulación ejercitada por el Estado, solamente tendría por objeto obtener la declaración judicial de la simulación (absoluta o relativa), y si fuere relativa, la declaración expresa de que el contrato motivo del juicio, es un verdadero contrato de trabajo; quedándo sujeto a la libre voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.

En conclusión, considero que es muy importante, que se pueda integrar la simulación al Derecho Laboral, como una figura propia de esta rama del Derecho, y la razón fundamental en que se apoya este interés, es especialmente en hacer perdurable los Principios que el Derecho de Trabajo es un Derecho Tutelar de los Trabajadores y que Constituye un Mínimun de Garantías Sociales, protectoras del trabajador, los cuales se deben hacer realidad.

CAPITULO IV

TRATAMIENTO JURIDICO DE LA SIMULACION

Es evidente que la Ley, no puede prever todos los supuestos que la vida jurídica plantea, especialmente en materia de simulación laboral; las circunstancias y los hechos que la originan son tan diversos y variados, además de obedecer a tan diferentes motivos, que no puede el legislador fijar en forma exhaustiva unas y otras. Le basta simplemente con trazar una norma de carácter general y enunciar los casos especiales, normales y corrientes, para dejar la suficiente flexibilidad en la aplicación de la misma a los casos concretos, sin que ello impida que a veces se aparte de ese criterio y dicte una norma de carácter concreto, con el fin de prevenir y sancionar una determinada situación.

Determinado el carácter ilícito de la simulación, interesa averiguar qué medios son los más apropiados para evitar que la simulación llegue a producirse. Hay que hacer notar, que en nuestro ordenamiento jurídico no existe un precepto específico que de una forma concreta aborde el problema de la defensa preventiva de la simulación. Es necesario buscar tal fundamento en una serie de normas jurídicas laborales dispersas que más o menos directamente pueden referirse a la cuestión.

A) MEDIOS PREVENTIVOS

En este sentido, se debe considerar en primer término, el concepto que de contrato de trabajo, da la Ley Laboral en el artículo 18, el cual dice:

"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".

Es muy importante, hacer resaltar, que dicha definición, contiene los elementos típicos del contrato de trabajo, los cuales, hay que tomar muy en cuenta para calificar una relación jurídica, como laboral o de otra índole; sin olvidarnos que las partes le pueden

dar otro nombre a este contrato; por eso subraye en dicha definición "sea cual fuere su denominación", lo cual no implica que no sea una relación laboral siempre y cuando, concurran los elementos que le son propios: actividad o servicio personal, subordinación, onerosidad y continuidad.

Así podemos ver que el propósito del legislador en esta definición de contrato de trabajo, es el de cerrar el camino a todo intento de simulación, poniendo todo su énfasis nó en lo que las partes dicen, sino en lo que las partes hacen; de tal manera que el contrato de trabajo se supone que existe, aunque, las partes lo nieguen. También, es importante hacer resaltar el último párrafo de ese artículo, el cual establece: "...La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación, le son aplicables las disposiciones de este código.

El citado artículo 18, debe ponerse en relación con el artículo 12 del mismo cuerpo legal, el cual dice:

"Son nulos Ipso Jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de 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".

De este modo el artículo 18, da una definición bastante clara de contrato de trabajo y el artículo 12, ataca la simulación en sus efectos y consecuencias, haciendo irrenunciables los distintos derechos que garantiza la Constitución de la República y la ley laboral.

Además de las normas jurídicas laborales indicadas, que sirven como medida de previsión de simulaciones laborales; considero conveniente citar el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo, Argentina; en donde ésta figura jurídica, ha sido abordada en forma más amplia y está contemplada como un fenómeno propio del Derecho Laboral.

Así, el artículo 14 de dicha Ley de Contrato de Trabajo, Argentina, dice: Artículo 14.- "Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley". 58/

Asimismo, dicha ley, comenta lineamientos, para resolver una situación determinada; al respecto dice: "En cuanto a los efectos de un contrato de trabajo simulado, sólo da lugar a la nulidad de la cláusula que viola la norma; que se sustituye automáticamente por las disposiciones legales que integran el ordenamiento violado. Por lo tanto, cuando las partes negocian contrariando las disposiciones del llamado orden público laboral, fijando salarios inferiores a los pactados, condiciones prohibidas en cuanto a jornadas, etc., la nulidad, como consecuencia de la violación del orden jurídico, se concreta exclusivamente en la de la propia cláusula, que es substituida por la disposición legal o convencional violada (sea en el caso la que fijaba el salario, en el convenio colectivo de trabajo, o en la ley; la jornada máxima de labor, etc.) 59/

Es necesario, en nuestro medio, que el trabajador se capacite permanentemente, no sólo en cuanto a los problemas que devienen de la simulación y las distintas formas que tiene de operar ésta, sino a muchos otros aspectos que él ignora, y que de alguna forma, tienen incidencia en su relación laboral; lo cual será la causa de una serie de problemas económicos que afectan su vida familiar.

Esta actividad capacitadora permanente, puede delegarla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la Inspección de Trabajo, quien a su vez, extendería un comprobante a cada trabajador por recibir capacitaciones, anotando en el documento las capacitaciones recibidas. De esta manera el trabajador, puede ir aclarando sus dudas y resolviendo sus problemas.

58/ Altamira Gigena, Raúl Enrique y otros. Ob. Cit., Pág.165.

59/ Ibídem. Pág.163.

B) MEDIOS ENCAMINADOS A DESCUBRIR LA SIMULACION

Es evidente que sin la existencia de un órgano supervisor encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en el ejercicio de su empleo, sería inútil la protección que el Derecho Laboral, da al trabajador.

Por eso, es muy importante el ejercicio de una acción inspectora honesta, eficiente, responsable para el cumplimiento de la legislación laboral. Si observamos el conjunto de atribuciones que tienen la Inspección de Trabajo, podemos apreciar el papel tan importante que desempeñan los inspectores, en lo concerniente a supervisar la actuación de los derechos y obligaciones que se desprenden de la relación de trabajo.

Como anteriormente lo expuse, en materia de simulación, es muy difícil detectarla, y por muy minuciosa que sea la visita de la inspección, difícilmente puede llegar el inspector a descubrir las infracciones enmascaradas o encubiertas. Es por ello, de suma importancia la capacitación permanente a los trabajadores, a la que me referí en el capítulo anterior, y las visitas periódicas de oficio a los centros de trabajo de parte de los inspectores, para enterarse de cómo se desenvuelve la relación empleador-trabajador.

El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y éste a su vez por la Inspección de Trabajo, puede ejercer la acción para denunciar el incumplimiento de las leyes laborales y en materia de simulación ejercitar la acción correspondiente, con el fin de mantener la legalidad. Desde luego, en el entendido de que dicha acción ejercitada por el Estado, solamente tendría el propósito de obtener la declaración judicial de simulación; quedando sujeto a la voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.

CAPITULO V

ESTUDIO Y ANALISIS DE FALLOS RELATIVOS A LA SIMULACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Estudio y análisis de una sentencia de Segunda Instancia dictada en conflicto derivado de las Relaciones de Trabajo, surgidas entre el Doctor Luis Eduardo Contreras Rivera y el Fondo de Prestaciones para los Trabajadores del Banco de Guatemala, de la Superintendencia de Bancos y del Fondo de Regulación de Valores.
La sentencia objeto de estudio y análisis dice textualmente lo siguiente:
Ordinario 274-79. Presidente Oficial 1o.

SALA PRIMERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Guatemala, trece de noviembre de mil novecientos setenta y nueve. - - - - - - - - - - - - - - - - -
En APELACION y con sus respectivos antecedentes se examina la RESOLUCION de fecha doce de septiembre del año en curso, dictada por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, dentro del juicio seguido por el Doctor Luis Eduardo Contreras Rivera contra la entidad "Fondo de Prestaciones para los Trabajadores del Banco de Guatemala, de la Superintendencia de Bancos y del Fondo de Regulación de Valores", por medio de la cual DECLARA: "I. que no ha lugar a la excepción de Incompetencia, por razón de la materia, y por ende la Inhibitoria de este Juzgado, para un Juzgado de la jurisdicción Ordinaria, Juzgado de Primera Instancia del Ramo Civil, por ser completamente improcedente; y II. este juzgado Privativo, Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, se DECLARA COMPETENTE para conocer de la presente demanda laboral que sigue el señor LUIS EDUARDO CONTRERAS RIVERA, contra la "ASOCIACION DENOMINADA FONDO DE PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE GUATEMALA, DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y DEL FONDO DE REGULACION DE VALORES..."-CONSIDERANDO: LA ENTIDAD DEMANDADA IMPUGNA EL AUTO DEL JUEZ A-QUO en donde éste determina su competencia al declarar sin lugar la excepción interpuesta por aquélla. Al expresar agravios y en el memorial en que la entidad interpuso la excepción dilatoria respectiva sostiene que el vínculo que la unió con el actor fue el de un contrato de servicios profesionales diciendo expresamente que: "La calidad de profesional del Doctor Contreras fue determinante para su contratación, puesto que se requiere de estudios especiales y del ejercicio de una profesión liberal para poder asesorar actuarialmente, ya sea a un fondo de Prestaciones, o a una aseguradora o a una Institución de Previsión. En los contratos respectivos que acompaño y en

las notas por las cuales se le informó que se le contrataría,-continúa exponiendo el representante legal de la parte demandada- se especificó claramente, y el actor así lo aceptó, que prestaría al Fondo sus servicios profesionales como Actuario y que percibiría a cambio de ellos HONORARIOS. "-II) Todas las circunstancias que enumera la entidad como fundamentales para concluir que los servicios del actor se encuadran dentro del contrato que regula la legislación civil, no son racionalmente absolutas, pues la doctrina legal y la científica son categóricas al determinar que en materia laboral es necesario indagar la verdadera naturaleza del vínculo que liga a las partes, análisis que debe hacerse con todo realismo y objetividad sin sujetarse a las formalidades de las convenciones o contratos, admitidas por las mismas partes, ya que estamos ante un derecho de orden público; aún más, nuestro Código de Trabajo dice que el Derecho del Trabajo es una rama del derecho público en donde está bastante limitado el principio "de la autonomía de la voluntad", propio del derecho común. "Aunque las relaciones referentes a la prestación del trabajo puede seguir considerándose en cierto sentido de naturaleza contractual, la autonomía de las voluntades contratantes está fundamentalmente subordinada a tal conjunto de disposiciones legales <u>ineludibles</u>, que sólo artificiosamente puede ésta relación equipararse a la que en el régimen común de la legislación civil es el contrato de locación de servicios" (RODOLFO A. NAPOLI: "DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL", Edit. LA LEY, Bs.Aires. 1,969, pág.79-80) III).- Por consiguiente, para la calificación de la relación jurídica que unió al demandante con su demandada debe estarse a lo regulado en el artículo 18 del Código de Trabajo en donde se define legalmente el contrato individual de trabajo, no importando la denominación que los contratantes le den, sino que los servicios personales que uno de ellos le haya prestado al otro, hayan sido con características de DEPENDENCIA Y DIRECCION POR PARTE DEL ACREEDOR del trabajo hacia el dador de los servicios y desde luego; mediante una RETRIBUCION, de cualquier clase o forma. Por lo mismo, en el caso sujeto a examen debe hacerse el análisis pertinente sobre la forma y circunstancias en que realizaba sus servicios el Doctor Contreras Rivera, no teniendo ninguna relevancia su condición de profesional y menos la de ser un técnico en la materia, porque seria tanto como aceptar, craso error científico laboral, el que un cultivador de cualquier profesión liberal no puede nunca ubicarse dentro del contrato laboral, lo cierto es que la subordinación jurídica, o dependencia como dice nuestro código de trabajo, es el elemento sustancial y configurador de la relación de trabajo, por ende es necesario, cuando se discute su

existencia que se conozca su significado. En efecto, doctrinariamente esta subordinación laboral no implica sometimiento material o status de hecho, sino una simple posibilidad normativa de dirigir -por parte del empleador-, por una parte; por la otra, saber que dicha SUBORDINACION tiene diferentes matices según la clase de servicios que constituyan el contrato laboral, como dice el maestro De Ferrari: "Conviene recordar otra vez que la subordinación que crea el contrato de trabajo, desde el punto de vista del beneficiario de esta situación, se traduce siempre en un poder cuyo ejercicio es contingente. Esto es así porque, al celebrar el contrato de trabajo, lo que hace el empleador es reservarse el derecho o, más bien, la posibilidad normativa de dirigir la actividad ajena. Después el titular de ese poder hará o no uso de él según las circunstancias y necesidades de cada momento, particularmente según el lugar de prestación del servicio o la naturaleza de éste. En efecto, si el servicio debe prestarse lejos del establecimiento, como sucede normalmente con los vendedores de plaza y viajantes...Del mismo modo, si el trabajador es muy calificado, si el trabajo que se debe cumplir es técnico o de carácter intelectual, la subordinación efectiva en tales casos suele establecerse solamente de un modo ocasional o prestarse particularmente atenuada porque, como enseña RIVA SANSEVERINO, el estado de subordinación "No es susceptible de una determinación apriorística general válida para todas las innumerables formas del contrato de trabajo. "Por esta razón, agrega la misma autora, la subordinación del trabajador varía de intensidad, pasando de un máximo a un mínimo, según la naturaleza de la prestación y, en particular, "A medida que del trabajo prevalentemente material se pasa al trabajo predominantemente intelectual". (GACETA DEL TRABAJO, Revista de Derecho Laboral, año 1,961, Vol I, Bibliográfica Omeba, P.16). Para mayor abundamiento, y clarificando las diferentes situaciones que se pueden dar en el estado de subordinación del contrato de trabajo, expone KROTOSCHIN: "Se presenta casos en que una misma persona se halla, simultáneamente, en relación de dependencia con un empleador y en situación de independencia respecto de otras actividades. Hasta las mismas actividades pueden ser desempeñadas tanto en relación de dependencia cuanto en calidad de trabajador autónomo, cuando existe para ello la posibilidad económica y no se oponen las obligaciones que derivan de la relación de trabajo en la cual intencionalmente, se ejerce una parte de la profesión (por ej. el profesional que entró en una relación de dependencia, sin dejar de practicar libremente su profesión). "(ERNESTO KROTOSCHIN: TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO", Ed.- Depalma, 3a. Edición, Vol I, pág.107-108). IV) -Consecuentemente, en el caso a examen

deben valorarse los elementos probatorios obrantes en autos para determinar si estamos o no ante un contrato laboral, así: a)- a folio setenta y cinco obra en fotocopia la Resolución número treinta emitida por la "La Junta Administradora" del Fondo de Prestaciones en la cual resolvió:
"Recomendar a donde corresponde, la contratación de los servicios del Dr. Luis Eduardo Contreras para que se haga cargo de la Asesoría Actuarial del Fondo de Prestaciones para los Trabajadores del Banco de Guatemala y Superintendencia de Bancos durante el término de un año, a partir del primero de enero de 1,963, de acuerdo con las condiciones fijadas en su oferta de fecha 31 de octubre del año en curso", condiciones que se confirman en dicha resolución y las cuales eran: honorarios de doscientos quetzales mensuales y "jornada de tres medios tiempos por semana de conformidad con horario que se le fije oportunamente"; b(la continuidad y permanencia de los servicios del actor para la entidad demandada, carácter también del contrato de trabajo, se notan en los sucesivos contratos celebrados con el Doctor Contreras, así como la circunstancia de que sus emolumentos siempre fueron cancelados en forma mensual y el aguinaldo que se le concedía tiene una referencia muy importante en el contrato celebrado el (29 de enero de 1,971) veintinueve de enero de mil novecientos setenta y uno, al estipularse que, "queda sujeto a los ajustes porcentuales que en incremento del mismo pueda acordar la Junta Monetaria para el personal del Banco de Guatemala y de la Superintendencia de Bancos", es decir, que para dar dicha prestación la misma empleadora lo estaba equiparando al personal de estas instituciones para quienes sirve el Fondo de Prestaciones; c)- Más importante todavía en la fotocopia obrante a folio cuarenta y tres de autos, está la transcripción del punto tercero del acta número noventa y cinco de fecha (28 de enero de 1,971) veintiocho de enero de mil novecientos setenta y uno, en donde la entidad demandada decide que el contrato del demandante por servicios de asesoría actuarial sea PERMANENTE, "ya que de todas maneras el tiempo que ha prestado sus servicios ininterrumpidos por contrato el Dr. Contreras, en el Fondo, <u>constituye una obligación laboral para el mismo</u>", concluyendo la Junta Administradora en el acto de autorizar al Presidente de la entidad señor Horacio Bobadilla Matta, para que en nombre del Fondo celebrara un "Contrato de trabajo profesional", de Asesoría Actuarial permanente, con el Doctor Luis Eduardo Contreras; d)-la declaración testimonial del Licenciado Julio Horacio Bobadilla Matta, que como expresidente de la Junta Administrativa del Fondo de Prestaciones, quien confirmó las circunstancias y condiciones de continuidad y permanencia

que se le dieron a los servicios del actor de parte de la entidad empleadora. En conclusión con los elementos convictivos analizados se establece fehacientemente que el vínculo jurídico que unió a las partes de este conflicto, fue de naturaleza laboral, por lo que es legal la competencia del Juez de los autos y, por lo mismo se impone confirmar el auto recurrido.- DOCTRINA CIENTIFICA CITADA Y LEYES APLICABLES: Artos.-1-2-3-14-17-18-19-20-22-25-26-283-292 inciso a), 307-308-309-311-361 y 372 del Código de Trabajo. -
POR TANTO: Esta Sala, con base en lo considerado, leyes citadas y en lo que para el efecto determinan los Artos. 157-158-159 de la Ley del Organismo Judicial, al resolver: CONFIRMA: la resolución recurrida.- Notifíquese y con certificación de lo resuelto, vuelvan los antecedentes al Tribunal de origen. (Firmas).

En primer lugar analizaremos si la sentencia anteriormente transcrita llena los requisitos de forma que establece la Ley del Organismo Judicial, vigente en ese año, Decreto Número 1,762, artículo 169. Dicha sentencia, contiene un resumen de la sentencia recurrida, pero no se hace ninguna manifestación con respecto a que si hay o no necesidad de rectificar los hechos relacionados con inexactitud en la sentencia de primer grado. Se menciona el punto objeto del juicio, como es : "I. que no ha lugar a la excepción de incompetencia por razón de la materia ..."; por lo que se declara competente para conocer la demanda laboral que sigue el señor Luis Eduardo Contreras Rivera, contra la Asociación Denominada Fondo de Prestaciones para los trabajadores del Banco de Guatemala, de la Superintendencia de Bancos y del Fondo de Regulación de Valores. Se hace extracto de las alegaciones de las partes contendientes y de las pruebas. Se hacen consideraciones de derecho y doctrinarias con respecto a la relación que tuvieron las partes; aplicándose normas laborales y haciendo un análisis objetivo, para encuadrar dicha relación a un contrato de trabajo y no a un contrato de naturaleza civil. Además la Sala realizó un amplio estudio doctrinario, para demostrar que efectivamente se trataba de un típico contrato de trabajo, señalando en la doctrina y normas citadas el fundamento de su resolución, la cual confirmó, en su totalidad.

Cabe señalar que la Sala realizó un estudio y análisis de la naturaleza jurídica del contrato celebrado entre las partes, confirmando con acertado criterio el fallo de primera instancia, en el sentido de calificar dicha relación jurídica, como un contrato de trabajo; pues la misma no encuadraba con los elementos del contrato de Servicios

Profesionales, que invocaba la parte demandada, fundamentándose en doctrina científica y en el artículo 18 del Código de Trabajo, para aplicar el criterio de que "..no teniendo ninguna relevancia su condición de profesional y menos la de ser un técnico en la materia, porque sería tanto como aceptar, craso error científico laboral, el que un cultivador de cualquier profesión liberal, no puede nunca ubicarse dentro del contrato laboral". Es decir, la sentencia es justa en cuanto a que la Sala detectó la simulación en el contrato de trabajo, por lo que en consecuencia está conforme a la ley.

La simulación, como se puede observar, pudo detectarse en los dos órganos jurisdiccionales, y asimismo, el demandado realizó el acto o negocio en cuestión, conforme a la ley (utilizándola artificiosamente), para evitar, que se calificara el vínculo jurídico, como un contrato de trabajo.

En resumen, la Sentencia de Segunda Instancia, dictada por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en excepción de incompetencia por razón de la materia, se encuentra ajustada a derecho; el razonamiento jurídico de los magistrados es correcto; se aplicaron las normas legales pertinentes y se hacen consideraciones doctrinarias y científicas.

CRITICA DE UNA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA EN CONFLICTO DERIVADO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA INDIVIDUAL "TORTILLA VELOZ" Y ROMULO TRANQUILINO CASTILLO ALVAREZ, RUBEN DANILO MARTINEZ TELLO, FRANCISCO RODRIGUEZ LAMBER, LUIS ALFREDO COLINDRES GUERRA Y MANUEL MELQUICEDEC CORTEZ PEREZ.

La sentencia objeto de crítica, dice textualmente:

SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: GUATEMALA, VEINTISEIS DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES. - - - - - - - - - - - - - - - - -

EN APELACION y con sus antecedentes se examina la SENTENCIA de fecha tres de junio de mil novecientos noventa y dos dictada por el Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica en el juicio ordinario laboral promovido por ROMULO TRANQUILINO CASTILLO ALVAREZ, RUBEN DANILO MARTINEZ TELLO, FRANCISCO RODRIGUEZ LAMBER, LUIS ALFREDO COLINDRES GUERRA Y MANUEL MELQUICEDEC CORTEZ PEREZ contra EDGAR AUGUSTO PINZON GIRON, propietario de la empresa individual TORTILLA VELOZ en la que declara: I) SIN LUGAR la demanda planteada por los señores Rómulo Tranquilino Castillo Alvarez, Rubén Danilo Martínez Tello, Francisco

Rodríguez Lamber, Luis Alfredo Colindres Guerra y Manuel Melquicedec Cortez Pérez, contra Edgar Augusto Pinzón Girón, como propietario de la empresa individual Tortilla Veloz, en consecuencia se absuelve a este último del pago de las prestaciones reclamadas por los actores; II) Con lugar, las excepciones perentorias planteadas por la parte demandada de Inexistencia de la relación laboral entre los demandantes y el demandado; Falta de contrato laboral justificativo de la relación laboral; Inexistencia de la obligación laboral del demandado para con los demandantes, Falta de derecho para exigir obligaciones laborales de parte de los demandantes para con el demandado por razones antes consideradas.- RESUMENES DEL FALLO: Se encuentran ajustados a los autos por lo que no es necesario hacer modificación alguna.- PUNTOS OBJETO DEL JUICIO: Los actores solicitan que se declare con lugar su demanda y en consecuencia se condene al demandado al pago de sus prestaciones laborales de: indemnización, vacaciones, aguinaldo, horas extras, ventajas económicas y a título de daños y perjuicios los salarios caidos de ley. DE LOS ALEGATOS DE LAS PARTES: En esta instancia fueron notificadas las partes de la audiencia que por cuarentiocho horas se concedió a los recurrentes para que manifestaran los motivos de su inconformidad, acto procesal que hicieron valer solicitando se revoque la sentencia de primera instancia; se señaló día para la vista, en la cual las partes presentaron su respectivo alegato, Y CONSIDERANDO: I.- El demandado Edgar Augusto Pinzón Girón contestó la demanda en sentido negativo e interpuso las excepciones perentorias de "Inexistencia de la relación laboral entre los demandantes y el demandado", "Falta de contrato laboral justificativo de la relación laboral", "Inexistencia de la obligación laboral del demandado para con los demandantes", "Falta de derecho para exigir obligaciones laborales de parte de los demandantes para con el demandado". En síntesis, todas las excepciones concluyen a un punto: negar la existencia de la relación de trabajo entre los actores y el demandado. II.- Los hechos no son objeto de controversia, pues las partes los aceptan tal como se dieron, pero la divergencia está en la calificación jurídica de los mismos, pues el demandado contesta la demanda en sentido negativo aduciendo que la relación jurídica que los vinculó es "eminentemente mercantil", se trata -dice- de un contrato de "Representación escénica" que fué celebrado originalmente en forma verbal, y, posteriormente, renovado en escritura pública número cuarenta de fecha quince de mayo de mil novecientos ochenta y seis, autorizada por el Notario Francisco Joaquín Flores Zamora; en cambio los demandantes afirman que se trata de un contrato especial laboral denominado de "Grupo o por Equipo". III.- En esa virtud, este Tribunal debe entrar al

análisis de los hechos y de las pruebas aportadas, pero con realismo y objetividad, tal como lo preceptúa nuestro derecho positivo laboral y, fundamentalmente, aplicar dicho criterio -de primacía de la realidad como dice la doctrina- en el negocio jurídico inicial, que por ello se le ha denominado "CONTRATO-REALIDAD". Este principio es básico en el Derecho de Trabajo por el desajuste que muchas veces se da entre la realidad de los hechos y lo escrito en documentos. Como dice el tratadista Américo Plá Rodríguez: "Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control"; y concluye: "No es necesario entrar a análizar y pesar el grado de intencionalidad o de responsabilidad de cada una de las partes. Lo que interesa es determinar lo que ocurra en el terreno de los hechos, lo que podrá ser probado en la forma y por los medios de que se disponga en cada caso. Pero demostrados los hechos, ellos no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades." ("Los Principios del Derecho de Trabajo", 2a. Edición, Depalma, Buenos Aires, 1,978 páginas 256-257).- - IV.- El demandado -durante todo el transcurso del proceso que ha sido de varios años- ha sostenido férreamente que la relación jurídica que lo vinculó con los actores fue la de un contrato de "Representación escénica", de naturaleza mercantil, tal como lo demuestra con la fotocopia legalizada del primer testimonio de la escritura pública número cuarenta autorizada el quince de mayo de mil novecientos ochenta y seis por el Notario Francisco Joaquín Flores Zamora. Haciendo el análisis de este contrato mercantíl, se establece que los sujetos del mismo son el Gerente, empresario o dueño del establecimiento, por una parte, por la otra, "El autor de una obra" y su objeto es la de difundir o presentar dicha obra, por medio de impresión o grabación en disco, película, cinta,"Hilo o cualquier otro procedimiento apto para reproducción sonora o proyección". Esta figura protege los "Derechos de autor" y por ello el mismo código dispone que en forma supletoria se recurra a las disposiciones del contrato de edición. De ahí que este documento, que es el principal, sea nulo parcialmente, en la parte que contiene simulación del negocio jurídico y juntamente con los otros que se adjuntaron (licencias del Departamento de Espectáculos, constancias de grabaciones, recibos, propaganda periodística) carecen de efecto probatorio para determinar la naturaleza de la relación que se discute, pues los hechos o servicios tal como se dieron no concuerdan en lo absoluto con los elementos del contrato mercantil invocado. Como dice Mario de la Cueva: "De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una

relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio". (Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición, México, 1,943, Tomo I, página 383). Por eso afirmamos que el Contrato de Trabajo no puede desfigurarse, tal como lo sostiene acertadamente el tratadista argentino Justo López, quien dice: "La aplicación del Derecho de Trabajo (derecho coactivo), es ineludible tanto si las partes se han equivocado respecto a la designación (circunstancia perfectamente posible en las llamadas zona grises del campo laboral), como si lo han disfrazado de otro contrato". (Citado por Gustavo Raúl Meilij en "Contrato de Trabajo", Depalma, Bs.Aires, 1,980, Tomo I. página 77). Y en cuanto a las sentencias que anteriormente ya dictaron las dos Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, hemos de decir que las mismas no son de "Efecto vinculante", ni de criterios absolutos, pues pueden modificarse total o parcialmente, según el caso, haciendo el debido razonamiento. V.- Este Tribunal concluye afirmando que estamos en el caso in litis, frente a una modalidad especial del contrato de trabajo, que la doctrina ha denominado -desde hace tiempo-, "Contrato de Grupo o de Equipo" (Contrato de Trabajo Colectivo), y por el cual el empleador contrata no con cada trabajador en forma individual, como es corriente, sino con el grupo o equipo para que le realicen un trabajo en común y en forma coordinada, vínculo jurídico que se realiza a través de un delegado o representante del grupo. Y estando dentro del campo laboral, toda la prueba adjuntada que lo contradiga, es ineficaz (nula ipso jure) por violar normas de orden público y de aplicación forzosa que no pueden ser desvirtuadas por la "Autonomía de la Voluntad", que está bastante limitada en el Derecho del Trabajo. VI.- DOCTRINA CIENTIFICA: El tratadista Mario Deveali dice: "El contrato de equipo se presenta cuando el sujeto obrero del contrato es un grupo de trabajadores o, más exactamente, algunos trabajadores organizados expontánea y exclusivamente para realizar un trabajo en común. Tal es, por ejemplo, el caso de una orquesta que se compone de un director y varios músicos que tocan distintos instrumentos y el de las cuadrillas para máquinas trilladoras, las que por lo general se integran con cuatro personas: un bolsero, un costurero y dos alzadores de bolsa". Y continúa el autor: "En el contrato de equipo o de cuadrilla, quien contrata no lo hace para sí, sino a nombre y por cuenta de todos los componentes del equipo o cuadrilla, individualmente considerados, y el contrato estipulado por

él vincula y directamente con el otro contratante, sobre e- cual recaen por lo tanto las consecuencias del contrato de trabajo. Estas consecuencias, no resultan alteradas por el hecho de que se haya fijado una remuneración global para toda la cuadrilla, puesto que ella constituye la suma de las que se deberían a los distintos trabajadores en base al trabajo realizado por cada uno". (LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO", 3a. Edición, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1,956, páginas 509 a 511). Por su parte Antonio Vásquez Vialaard expresa: "Corresponden a esta modalidad operativa ciertas formas de actuar propias de los conjuntos orquestales, de baile, tareas propias de cosecha, siembra, atención de máquinas agrícolas, arreo de tropa de animales, labores de estibadores o cargadores, etc. y la realización de ciertas tareas propias de la construcción. En esta situación, la tarea que realiza cada uno de los trabajadores integrantes del conjunto, cuadrilla, mano (según las diversas modalidades que adquiere el contrato de equipo), es común y contando con esa característica se estipula el contrato". Y recalca el tratadista: "Lo específico del contrato de grupo es que, no obstante la relación entre el empleador y cada uno de los miembros del conjunto, y por lo común a través de un delegado, director de equipo, de cuadrilla o cabecilla, que actúa siempre en representación de los diversos integrantes del conjunto". (TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1,982. Tomo 3, página 418). VII.- En nuestro medio se trata de un contrato laboral atípico, por lo que se le encuadra dentro de la regulación común de cualquier contrato laboral, según lo normado en los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo; sin embargo, sí hay alguna reglamentación específica referente a este contrato de artistas como contrato laboral, tal el denominado "Reglamento para el trámite y control de autorizaciones para la contratación de trabajadores de nacionalidad extranjera".- Acuerdo Ministerial 1-71 de fecha siete de enero de mil novecientos setenta y uno- que en su artículo 2o., numeral 5 estatuye: "Se exime de la obligación de presentar el formulario a que se refiere este artículo la solicitud para contratar personal extranjero dedicado al arte musical o escénico, la cual deberá presentar el patrono en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo menos con dos días hábiles de antelación a la fecha en que deberá el extranjero iniciar su contrato de trabajo, en la que acreditará lo siguiente: a)... b)... C) que el patrono o empresa se hace responsable de la conducta del trabajador por el término de duración de la relación laboral y hasta la salida del artista del país; lo cual se acreditará en forma auténtica. "El artículo 4o. dipone: 1.- En el trámite de las solicitudes que no están comprendidas dentro de las

excepciones que expresamente señala el párrafo cuarto del artículo 13 del Código de Trabajo, deberá darse audiencia al Departamento Nacional del Empleo y Formación Profesional,..." El artículo 6o. determina: "En caso de concederse autorización para contratar artistas extranjeros, se consignará en la misma la obligación para el patrono respectivo, de contratar por lo menos a un artista nacional, quien actuará dentro del programa del artista extranjero. "VIII.- En síntesis, del análisis efectuado anteriormente y, especialmente, del hecho admitido expresamente por ambas partes sobre que el pago por los servicios prestados lo recibía el jefe del grupo musical Francisco Rodríguez Lamber, quien, posteriormente, lo distribuía en partes iguales a los demás componentes del conjunto -característica de esta clase de contratos laborales-, se concluye que en el presente caso estamos, indudablemente ante un contrato de trabajo especial de grupo y, por ende, sujeto a todas las consecuencias jurídicas reguladas en el Código de Trabajo. Y no siendo la exclusividad característica del contrato de trabajo en nuestra legislación, no les perjudica a los demandantes haber actuado en la misma época en otros centros nocturnos, en casas particulares o estaciones de radio, así como haber hecho grabaciones en casetes, ni el cumplimiento de trámites administrativos que en todo caso debió realizarlos el propietario del centro o local en donde ellos actuaban. IX. Definida la relación jurídica como laboral, procede entrar a considerar las prestaciones reclamadas por los actores y para ello, fundamentalmente, determinar cual fue la duración o vigencia de la relación de trabajo; Los demandantes afirman diferentes fechas de iniciación de su respectivo contrato en la demanda, pero no aportaron prueba al respecto, porque la confesión ficta del demandado está contradicha por la escritura pública de fecha quince de mayo de mil novecientos ochenta y seis, que tiene plena eficacia probatoria, salvo en la parte donde se simuló el negocio jurídico calificándolo como de naturaleza mercantil. Por consiguiente, este Tribunal debe tener como fecha de inicio de la relación laboral de los actores el uno de julio de mil novecientos ochenta y cuatro, interpretándo la cláusula primera del instrumento público mencionado, con excepción de Luis Alfredo Colindres Guerra y Manuel Melquicedec Cortéz Pérez, quienes expresan en su demanda que su relación de trabajo se inició el uno de octubre de mil novecientos ochenta y seis. En lo referente a la fecha de terminación de la relación, por despido directo e injustificado, tienen una diferencia de un día, pués Rómulo Tranquilino Castillo Alvarez, Luis Alfredo Colindres Guerra y Rubén Danilo Martínez Tello dicen en su demanda que su contrato finalizó el tres de marzo de mil novecientos ochenta y ocho y Manuel Melquicedec Cortéz Pérez y Francisco Rodríguez Lamber que el

de ellos terminó el dos de marzo del mismo año. X.- En los casos de despido directo la carga de la prueba pesa sobre el demandado empleador y en el presente caso el señor Edgar Augusto Pinzón Girón, no aportó ningun elemento de convicción al respecto, pues durante toda la secuela del juicio se aferró a que no existió entre las partes ninguna relación laboral, pero con su confesión ficta quedó demostrado que si despidió a sus demandantes sin justificación legal, por lo que procede condenarla al pago de la indemnización y para ello debe determinarse el salario devengado que también fue objeto de divergencia, sin embargo a este respecto debe estarse a lo estipulado en la escritura pública otorgada por el representante de los actores y en donde se especifica que el salario será mensual en un monto de quinientos veinticinco quetzales (Q.525.00), pagaderos por quincena, porque los trabajadores aseguran que se les dió un cheque complementario, pero esto no llegó a establecerse y su no exhibición tampoco genera ninguna presunción en aplicación del artículo 353 del Código de Trabajo, porque no hay ningún indicio o razón para concluir en que existen o debieron existir los documentos omitidos. XI. En cuanto al reclamo de horas extras laboradas quedaron probadas con la confesión ficta del demandado, que haciendo efectivo el apercibimiento formulado en caso de incomparecencia sin causa justificada, lo que efectivamente sucedió, procede declararlo confeso en los extremos de la demanda. Para el cálculo de las mismas, debe estarse a los salarios afirmados por el demandado que son: cuatrocientos quetzales mensuales en la primera época y quinientos veinticinco quetzales a partir del quince de marzo de mil novecientos ochenta y seis, fecha en que se autorizó la escritura pública en la cual intervino el representante de los demandantes hasta la fecha del despido. XII. También demandan los actores se declare la existencia de ventajas económicas para el cálculo de la indemnización, en virtud de que su empleador les concedía la alimentación por la mitad de su valor; tal hecho quedó probado también con la confesión ficta del demandado y por ende progresa la pretensión formulada. XIII. En lo tocante al pago de vacaciones y aguinaldo, también, con base en la confesión ficta del demandado, procede su condena y para el efecto deberá tomarse en cuenta los dos últimos períodos. XIV. En conclusión, lo legal es revocar la sentencia examinada y emitir la que en derecho corresponde. DOCTRINA CITADA Y ARTICULOS: 1o., 2o., 3o.,12,14,15,17,18,19,20,22,73,82,86, 90,91,93,94,116,121,122,130,132,134,136,137, 335,353,354,361,364 y 372 del Código de Trabajo: Decreto del Congreso 76-78 y 101, 102 inciso b),g),i),j),ñ) y s), 103 y 106 de la Constitución Política de la República.- - - - - - POR TANTO: esta sala, con fundamento en lo anteriormente

considerado, leyes citadas y lo preceptuado por los artículos 141,142 y 143 de la ley del organismo judicial, al resolver REVOCA: la sentencia recurrida y emitiendo la que en derecho corresponde, declara: 1o. NULA IPSO JURE parcialmente, la escritura pública número cuarenta (40) autorizada por el Notario Francisco Joaquín Flores Zamora el quince de mayo de mil novecientos ochenta y seis, en la parte donde califica la naturaleza jurídica del contrato celebrado (por simulación); en consecuencia sin lugar las excepciónes perentorias interpuestas por el demandado; 2o. CONFESO sobre los extremos de la demanda y del interrogatorio presentado al demandado Edgar Augusto Pinzón Girón; 3o. CONFESO sobre el interrogatorio respectivo al trabajador Rubén Danilo Martínez Tello; 4o. CON LUGAR la demanda promovida por Rómulo Tranquilino Castillo Alvarez, Luis Alfredo Colindres Guerra, Rubén Danilo Martinez Tello, Manuel Melquicedec Cortéz Pérez y Francisco Rodríguez Lamber contra Edgar Augusto Pinzón Girón; en consecuencia se condena a este último a pagar dentro del tercer día de quedar firme esta sentencia, las siguientes prestaciones: a) a ROMULO TRANQUILINO CASTILLO ALVAREZ, en calidad de indemnización la cantidad de DOS MIL QUINIENTOS SEIS QUETZALES CON VEINTISIETE CENTAVOS (Q2,506.27); en calidad de horas extras laboradas SIETE MIL SETENTA Y CINCO QUETZALES CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (Q7.065.38); en calidad de dos períodos vacacionales QUINIENTOS VEINTICINCO QUETZALES EXACTOS (Q525.00); en calidad de dos aguinaldos UN MIL CINCUENTA QUETZALES (Q1,050.00); b) a FRANCISCO RODRIGUEZ LAMBER: en calidad de indemnización DOS MIL QUINIENTOS SEIS QUETZALES CON VEINTISIETE CENTAVOS (Q2,506.27); en calidad de horas extras laboradas SIETE MIL SESENTA Y CINCO QUETZALES CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (Q7,065.38); en calidad de dos períodos vacacionales QUINIENTOS VENITICINCO QUETZALES (Q525.00); y en calidad de dos aguinaldos MIL CINCUENTA QUETZALES (Q1,050.00); c) a RUBEN DANILO MARTINEZ TELLO: en calidad de indemnización DOS MIL QUINIENTOS SEIS QUETZALES CON VEINTISIETE CENTAVOS (Q2,506.27); en calidad de horas extras laboradas SIETE MIL SETENTA Y CINCO QUETZALES CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (Q7,065.38); en calidad de dos períodos vacacionales QUINIENTOS VEINTICINCO QUETZALES (Q525.00); y en calidad de dos aguinaldos UN MIL CINCUENTA QUETZALES (Q1,050.00); d) a LUIS ALFREDO COLINDRES GUERRA: en calidad de indemnización NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO QUETZALES CON SETENTA Y SEIS CENTAVOS (Q968.76); en calidad de horas extras laboradas CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS (Q4,447.20); en calidad de compensación vacacional TRESCIENTOS SETENTA Y TRES QUETZALES CON VEINTIOCHO CENTAVOS (Q373.28); y por aguinaldo SETECIENTOS CUARENTIOCHO QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS (Q748.20); y e)

a MANUEL MELQUICEDEC CORTEZ PEREZ: en concepto de indemnización NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO QUETZALES CON SETENTA Y SEIS CENTAVOS (Q968.76); en calidad de horas extras laboradas CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTISIETE QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS (Q4,447.20); por un período vacacional y parte proporcional de otro TRESCIENTOS SETENTA Y TRES QUETZALES CON VEINTIOCHO CENTAVOS (Q373.28) y por aguinaldo SETECIENTOS CUARENTICINCO QUETZALES CON VEINTE CENTAVOS (Q745.20); f) En calidad de daños y perjuicios deberá pagar a cada uno de los demandantes la suma de DOS MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO QUTZALES EXACTOS (Q2,625.00) NOTIFIQUESE y con certificación de lo resuelto devuélvase los antecedentes al juzgado de orígen. (Firmas).-

El primer aspecto que se ha de estudiar en si la sentencia anteriormente transcrita llena los requisitos de forma que establece la Ley del Organismo Judicial para dictar sentencia de segunda instancia de acuerdo al artículo 148 que dice: "Segunda Instancia. Las sentencias de segunda instancia contendrán un resúmen de la sentencia recurrida rectificándose los hechos que hayan sido relacionados con inexactitud; los puntos que hayan sido objeto del proceso o respecto a los cuales hubiere controversia, el extracto de las pruebas aportadas y de las alegaciones de las partes contendientes; la relación precisa de los extremos impugnados en la sentencia recurrida con las consideraciones de derecho invocadas en la impugnación; el estudio hecho por el tribunal de todas las leyes invocadas, haciendo el análisis de las conclusiones en las que fundamenta su resolución, señalando cuanto confirma, modifica o revoca de la sentencia recurrida".

En la sentencia de mérito, se resume la sentencia recurrida, manifestando también que no es necesario hacer modificación, alguna, pues no hay hechos que hayan sido relacionados con inexactitud en la sentencia de primer grado. Se mencionan los puntos objeto del juicio, como lo son que se declare con lugar la demanda y en consecuencia se condene al demandado al pago de las prestaciones laborales de: indemnización, vacaciones, aguinaldo, horas extras, ventajas económicas y a título de daños y perjuicios los salarios caídos de ley. Se hace un extracto de las alegaciones de las partes no así de las pruebas. Se hace la relación precisa de los extremos impugnados en la sentencia recurrida con las consideraciones de derecho invocadas en la impugnación, al manifestar los demandantes que el contrato celebrado con el demandado, era un contrato laboral, y éste a su vez, manifestando que la relación jurídica que los vinculó era eminentemente mercantil. También se hacen consideraciones doctrinarias sobre el contrato especial

laboral denominado de "Grupo o por Equipo". En el POR TANTO: de la sentencia se dictó la resolución procedente REVOCANDO la sentencia de primer grado, declarando NULA IPSO JURE parcialmente la escritura pública número cuarenta (40); CONFESO sobre las extremos de la demanda al demandado señor Edgar Augusto Pinzón Girón; y CON LUGAR la demanda promovida por Rómulo Tranquilino Castillo Alvarez, Luis Afredo Colindres Guerra, Rubén Danilo Martínez Tello, Manuel Melquicedec Cortéz Pérez y Francisco Rodríguez Lamber, contra Edgar Augusto Pinzón Girón y en consecuencia condenó a este último a pagar las prestaciones de ley a los demandantes.

Con respecto a la naturaleza de la relación jurídica que unió a los demandantes con el demandado, revocó con acertado criterio el fallo de primera instancia, en el sentido de calificar dicha relación jurídica como un contrato especial laboral denominado de "Grupo o por Equipo"; fundamentándose en doctrina científica y aplicando el criterio de --Primacía de la realidad, calificándo al contrato laboral como "Contrato-Realidad". Pués la afirmación erróneamente tenía el demandado, al calificar la relación jurídica que lo vinculó con los actores como un contrato de "representación escénica", de naturaleza mercantil y que el Juez de Primera Instancia, confirmó en la sentencia de primer grado, basándose en la escritura pública número cuarenta, y la Sala al hacer el análisis respectivo de este contrato, pudo establecer que el vínculo que los unió no concuerda con los elementos del contrato invocado, por lo que declaro con acierto nulo parcialmente el instrumento público antes referido, en la parte que contiene la simulación del negocio jurídico; concluyendo que está frenta a una modalidad especial del contrato de trabajo que en doctrina se denomina "Contrato del Grupo o de Equipo".

En cuanto a las prestaciones laborales contenidas en la demanda, las mismas corresponden en forma alícuota a cada uno de los integrantes del grupo, tal y como la Sala lo realizó.

En conclusión, la sentencia de segunda instancia dictada por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se encuentra ajustada a derecho; el razonamiento jurídico de los Magistrados es correcto; se aplicaron las normas legales pertinentes y se hace un amplio considerando doctrinario y científico, para fundamentar su resolución.

En síntesis, el fenómeno de la simulación, tiene su más adecuada explicación en el campo del Derecho Laboral,

principalmente en el Contrato.

"En este perpetuo antagonismo que existe entre el interés general y los intereses particulares, el hombre inclinado a dar preferencia a su propio interés, tratará de burlar el derecho por medios aparentemente lícitos". 60/ Por lo que es muy importante la función del jurista, al analizar los casos que se le presentan. "No hay pues que olvidar nunca que lo que circula en la vida jurídica no son figuras abstractas y redondas, sino problemas humanos, de fondo económico y psicológico, que el jurista debe resolver". 61/

60/ Herrera Nieto, Bernardino. Ob. Cit., Pág.6

61/ Ibídem. Págs.365 y 366.

C O N C L U S I O N E S

1.- El contrato de trabajo, constituye el instrumento idóneo que las partes utilizan para hacer efectivos sus propósitos fraudulentos; ya que la desigualdad económica de las partes de la relación laboral y la ausencia de mayores formalismos en el contrato de trabajo, hace propicia la facilidad con que la simulación puede producirse.

2.- La simulación del contrato de trabajo, juega un papel importantísimo, más en esta rama del Derecho que en cualquier otra, por el afán de lucro a través de la explotación de una de las partes y por la ignorancia y estado de necesidad en que se encuentra sumergida la otra.

3.- La ilicitud de la simulación laboral, supone una frustración al principio de la Protección al Trabajador y viola el principio de buena Fe y de confianza, que no están expresamente mencionados en la ley, pero que el legislador de alguna manera ha dejado plasmados en ella.

4.- La simulación constituye un vicio del consentimiento, que produce la anulación del negocio, por consiguiente, de acuerdo con las reglas generales de la nulidad, en el caso de la simulación absoluta, el efecto es la anulación del contrato de trabajo simulado, que casi no se da en el contrato de trabajo; en el caso de la simulación relativa, el efecto es anular el contrato aparente y se producen los efectos de un contrato de trabajo.

5.- La simulación es más factible, cuanto más bajo es el nivel de los trabajadores, así la simulación es mucho más frecuente en los medios agrícolas, que en las zonas industriales, en la empresa pequeña y media, que en las grandes empresas.

6.- En la pequeña empresa, el deseo de evitar ciertas obligaciones, misma que está sujeta al mayor o menor número de obreros a su cargo, la simulación se manifiesta de dos formas. 1) la creación de empresas ficticias, pretendiendo hacer pasar como titulares a quienes sólo son en apariencia y 2) hacer pasar como eventuales ciertas relaciones de trabajo, cuando en realidad tienen un carácter permanente y fijo.

7.- Los procedimientos más utilizados para simular el contrato de trabajo son: firmar papeles o recibos en blanco, transferir bienes a otras personas para defraudar los intereses del trabajador, darle o encubrir la naturaleza jurídica del contrato de trabajo mediante el contrato de obra civil, el de participación de utilidades mercantil, el de arrendamiento, el de mandato, el de servicios técnicos y/o profesionales.

8.- El contrato de servidores del Estado bajo renglón 079, que se denomina Servicios Técnicos y/o Profesionales, por los elementos que lo componen, constituye un típico contrato de trabajo.

9.- La poca regularidad con que se denuncia la simulación del contrato de trabajo, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, es resultado del desconocimiento que tiene esta figura jurídica dentro del Derecho Laboral en nuestro país, y que a la misma no se le ha dado la importancia que reviste.

10.- La simulación es frecuente en el campo laboral, pero es imposible dar un porcentaje exacto, con que se produce, porque son las partes de la relación laboral, las que utilizan una serie de disfraces, para precisamente ocultar (que es el fin de ellas), la simulación que realizan.

R E C O M E N D A C I O N E S

1.- La simulación como fenómeno jurídico, que se produce con la legislación laboral de nuestro país debe ser tratada, como una figura propia de esta rama del Derecho, con sus regulaciones específicas y sanciones especiales.

2.- El Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y éste a su vez, a través de la Inspección de Trabajo, debe acudir a los tribunales laborales a efecto de denunciar como falta laboral la simulación, en el entendido de que dicha acción, solamente tendría por objeto sancionar al violador de la ley, quedando sujeto a la libre voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.

3.- Es necesaria y de mucha importancia, la capacitación permanente a los trabajadores, -actividad que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede ejercer a través de la Inspección de Trabajo-, no sólo en cuanto a los problemas que se derivan de la simulación, sino a muchos otros aspectos que él ignora y que de alguna manera tiene incidencia en su relación laboral, lo cual será la causa de una serie de problemas económicos que afectan su vida familiar.

4.- El ejercicio de una acción de inspectoria honesta, eficiente, responsable como una medida para combatir la simulación laboral.

5.- Las visitas periódicas de oficio, a los centros de trabajo, de parte de los inspectores de trabajo, para enterarse de cómo se desenvuelve la relación empleador-trabajador, y en su caso, si hubieron indicios de alguna simulación.

B I B L I O G R A F I A

T E X T O S:

ALONSO GARCIA, Manuel. — Curso de Derecho del Trabajo. Barcelona, España: Ediciones Ariel, 1,971.

ALTAMIRA GIGENA, Raúl Enrique y otros — Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, Anotada y Concordada. 2T. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea, 1,981.

CABANELLAS, Guillermo. — Contrato de Trabajo. Parte General. 2 Vol. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica OMEBA, 1,963.

CABANELLAS, Guillermo. — Tratado de Derecho Laboral. 2T. I Vol. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica OMEBA, 1,964.

CASTAN TOBEÑAS, José. — Derecho Civil, Común y Foral, 3T. 11a. ed.; Madrid, España: Reus, S.A., 1,974.

FERRARA, Francisco. — La Simulación de los Negocios Jurídicos. Trad. Rafael Atard y Juan A. de la Puente. Madrid, España: Editorial R.D.P., 1,926.

HERRERA NIETO, Bernardino. — La Simulación y el Fraude a la Ley en El Derecho del Trabajo. Barcelona, España: Editorial BOSCH, 1,958.

ITURRASPE, Mosset. Negocios Simulados, Fraudulentos y Fiduciarios. 2T. Buenos Aires, Argentina: EDIAR, Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera, 1,974.

LOPEZ LARRAVE, Mario. Contrato por Tiempo Indefinido, a Plazo Fijo y Para Obra Determinada. Boletín de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo. 1 Enero-Abril, 1,969.

MESSINEO, Francesco. Manual de Derecho Civil y Comercial. 2T. 1a.edición española de la 8a.edición italiana. Ampliada y Enmendada. Trad., de Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa. América, 1,954.

PLA RODRIGUEZ, Américo. Curso de Derecho Laboral. Contratos de Trabajo. 2T. 1 Vol. Montevideo, Uruguay: ACALI Editorial, 1,978.

POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. 3T. Buenos Aires, Argentina: EDIAR Sociedad Anónima Editora, Comercial Industrial y Financiera, 1,948.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil III. Teoría General de las Obligaciones. 7a. Edición. México, D.F.; Editorial Porrúa, S.A.,

1,977.

RUPRECHT, Alfredo J. Contrato de Trabajo. Ley No.20, 744. 2a.Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones LERNER, 1,975.

DICCIONARIOS

Diccionario Jurídico.	José Alberto Garrone. 2T. Buenos Aires, Argentina: Editorial Abeledo Perrot. 1,986.
CABANELLAS, Guillermo.	Diccionario de Derecho Usual. 1T. 11a. Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.L.R., 1,976.
DE CASSO Y ROMERO, Ignacio Y Francisco Cervera y Jiménez.	Diccionario de Derecho Privado. 2T. Segunda reimpresión de la primera edición. Madrid, España: Editorial Labor, S.A., 1,961.
DE PINA, Rafael	Diccionario de Derecho. 10a. Edición. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A., 1,981.
REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.	Diccionario de la Lengua Española. XVIII Edición. Madrid, España: Editorial Espasa-Calpe, S.A., 1,956.

T E S I S

SARCEÑO MORGAN, Edgar.	Vicios del Consentimiento en los Contratos. Guatemala, 1,962.
UMAÑA ARAGON, Ricardo Alfonso.	Ineficacia de los Contratos. Guatemala, 1,963.
VELASQUEZ PELLECER, José Fernando	La Acción de Simulación en el Derecho Guatemalteco. Guatemala, 1,971.

L E Y E S

:ódigo Civil de Guatemala. Decreto Ley No.106. Guatemala, C.A.

:ódigo de Trabajo de Guatemala. Decreto Ley No.1441 del :ongreso de la República. Guatemala, C.A.

:ey del Organismo Judicial y sus Reformas. Decreto No. 2-39. Guatemala, C.A. 1,991.