



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala



Universidad del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

**“IV Congreso Internacional de Derecho, Filosofía, Economía, Sociología, Psicología,
Educación e Informática en el Mundo Global “Reflexiones para la transformación de la
sociedad”.**

Ponencia:

“El Fraude de ley en materia laboral en Guatemala”

Panel a presentarse:

**Mercado, Empresa, Trabajo y Derechos Sociales (Dr. Mikel de la Fuente y Dr.
Francisco Letamendia Belzunce)**

Presentado por: M.A. Jorge Estuardo Ceballos Morales



Universidad Rafael Landívar

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Guatemala, C.A., Septiembre del 2013

I. Introducción.

Como sabemos el derecho es uno pero, para su mejor aplicación y entendimiento se divide en ramas: Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Laboral, entre otros.

El Derecho de trabajo se traduce en un marco jurídico que sirve para compensar las desigualdades que se dan en el ámbito laboral: quien tiene los recursos o el capital y quien presta sus servicios. El Estado dispone por medio de la regulación constitucional y ordinaria, crear mecanismos en los que se trata de compensar esa desigualdad.

Es por ello que se habla de “tutelaridad de las leyes laborales”, ya que se trata de proteger en este caso a la parte que mantiene una desigualdad en el aspecto económico-social. Asimismo como veremos, las normas que regulan el derecho de trabajo son de orden público, es decir que se sobreponen a la libertad de contratación y autonomía de la voluntad en la que, no obstante la participación “formal” del trabajador al momento de suscribir contratos, convenios o acuerdos, si éstos atentan contra las garantías “mínimas” que dispone el derecho laboral, pueden ser declaradas nulas de pleno derecho.

Es por ello que el derecho laboral difiere, por esencia, al derecho civil en el que las partes se encuentran en una posición de igualdad (contratos o negocios civiles: compraventa, arrendamiento), y pueden bajo el concepto de autonomía de la libertad de contratación, celebrar los contratos, acuerdos o convenios.

Para los efectos de la presente ponencia, esto resulta de suyo importante ya que, como veremos, en nuestro país se está utilizando una mala práctica en la que se pretende adecuar a una contratación civil o mercantil, las relaciones laborales, generando lo que se ha conocido como el “disfraz de la relación laboral”, que dicho en palabras técnicas, a mi modo de ver, es el fraude de ley

Pretendo con esta ponencia determinar que alguna de las contratación que hoy se utiliza en Guatemala, en el devenir de la globalización, se ha mal utilizado queriendo hacer creer una relación civil, comercial (mercantil), o de otra naturaleza.

Señalo el marco jurídico que contiene el fraude de ley en Guatemala partiendo desde la Constitución Política, el Código de Trabajo, el Código Civil y la Ley del Organismo Judicial.

Señalo algunos de los contratos que se utilizan en fraude de de ley, tales como el arrendamiento, contrato de obra, entre otros. Asimismo analizo la forma en que puede demandarse, vía laboral, la nulidad de dichos acuerdos; contando además con los efectos que conlleva dicha nulidad, que se dan desde el aspecto laboral, indemnizatorio, civil y penal.

Por último recalco lo que Juan Pablo II (beato), señalaba en la Encíclica de Juan Pablo II *Laborem Exercens*, sobre el derecho de trabajo para que todos los actores y protagonistas en el derecho de trabajo, operadores de justicia, tomemos conciencia de la razón de ser y naturaleza del derecho de trabajo.

II. Planteamiento del problema.

La pregunta de la investigación se centra en señalar si en Guatemala existe fraude de ley al disfrazar la relación laboral con contratos típicos o atípicos de connotación civil o mercantil.

III. Marco jurídico.

III.1) El derecho de trabajo.

A) Concepto.

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en la relaciones entre trabajadores y empleadores. Establecer un justo balance ente quienes se benefician del vínculo laboral: el que aporta el trabajo y el que paga el servicio.¹

El Considerando IV, del Código de Trabajo que contiene, a mi modo de ver, el espíritu y principios que inspiran el Derecho Laboral

B) El contrato de trabajo.

El artículo 18 del Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo, señalando que: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una

¹ FERNANDEZ MOLINA, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Inversiones Educativas/ IUS-ediciones. 2011. Guatemala.

obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.²

Los rasgos característicos de la relación laboral se enmarcan en la subordinación, dependencia continuada del trabajador y una dirección inmediata o delegada del empleador.

III.2) Protección constitucional del derecho de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene la regulación de protección en categoría de “derechos sociales”, el derecho humano al trabajo. (Sección Octava, Capítulo II, Título II, Artículos 101 al 117).³

“El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral el país debe organizarse conforme a principios de justicia social” (Arto. 101)

III.3) El acto jurídico.

El acto jurídico es la manifestación de voluntad hecha con la intención de crear, modificar o extinguir un derecho.⁴

III.4) La nulidad *ipso-jure*.

A) Base constitucional del fraude de ley laboral.

El artículo 106 constitucional regula la ***irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.***

Contiene desde mi punto de vista, la normativa marco relativa a considerar ***nulas de pleno derecho***, y que no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación y alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

² Congreso de la República. Decreto 1441.1961

³ Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1985

⁴ LUTZESCO, Georges. Teoría y Práctica de las nulidades. Editorial Porrúa. 1980. P 29.

Los derechos que se reconocen están claramente delimitados en el artículo 102, como derechos sociales mínimos, dentro de ellos: libertad en elección de trabajo, remuneración, igualdad del trabajo, jornadas, entre otros.

Desde mi perspectiva, esta es la base constitucional que contiene el fraude de ley; efectivamente quiero detenerme en la parte que señala: *las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores*

Quiere decir que, cualquier disposición, convenio que implique dichas circunstancias, se considera nula de pleno derecho.

B) Base legal-ordinaria del fraude de ley.

El Código de Trabajo artículo 12 contiene una definición similar a la Constitución, pero agrega lo siguiente: “...*Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones...*”; contiene dos connotaciones especiales adicionales, menciona a los contratantes (empleador y trabajador); y, además, agrega la palabra actos. Quiere decir que todos aquellos actos o estipulaciones contractuales (negocios jurídicos), de esa naturaleza, no obligan y son nulos de pleno derecho

C) Fraude de ley.

a) Concepto

a.1) Doctrina.

La consagración del fraude es el desprestigio máximo y la negación del Derecho, fuente incesante del descontento en el pueblo y burla de la ley.⁵

Se trata de sancionar las maniobras de los individuos que, con base en un ardid, tratan de sacar partido de las reglas jurídicas a fin de beneficiarse de un derecho o, más generalmente, de una ventaja de la que no deberían aprovecharse.⁶

⁵ RUZAFÁ, Beatriz, Apostillas sobre la acción autónoma de revisión de la cosa juzgada írrita o fraudulenta.. En La Impugnación de la sentencia firme, tomo I,

⁶ FRANCO LOPEZ, Landelino. El Fraude. El Acto Simulatorio y el Fraude de ley.

Fraude, engaño, falsedad, encubrimiento, truco, falsea, deformación. Todas estas palabras pueden utilizarse para calificar el problema de la simulación de la relación o del contrato de trabajo.⁷

a.2) Concepto legal.

Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.⁸

Esta norma de feliz regulación en nuestro ordenamiento jurídico, es el marco legal conceptual que el legislador propuso para castigar con la declaratoria de nulidad, todos aquellos actos que comprendan la elusión de una norma, pretendiendo aplicar otra norma legal que es prohibida o contraria a la ley. Como veremos, hoy por hoy se utiliza la contratación civil o mercantil eludiendo la normativa laboral, constitucional y ordinaria relacionada a los contratos de trabajo.

b) Nulidad de los negocios jurídicos.

El artículo 15 del Código de Trabajo contiene la aplicación del derecho común (civil). En ese contexto el Código civil dispone en los artículos 1301 y 1302 los supuestos de nulidad de los negocios jurídicos; y que el Juez puede declarar de oficio la nulidad de un negocio jurídico cuando resulte manifiesta.

III.5) Orden Público.

A) Concepto.

Entre los principios fundamentales en que está asentado el orden público, se halla en un lugar privilegiado, el de protección del trabajador subordinado, que se expresa mediante normas que suplen la debilidad o insuficiencia de éste para auto protegerse.⁹

Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime

⁷ Argueta R, Alejandro. El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala. Editores Adolfo Lacs Palomo y Silvia Trujillo Bennet. 2008. Pág 17.

⁸ Ver segundo párrafo del artículo 4 de la Ley del Organismo Judicial

⁹ <http://www.monografias.com/trabajos30/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#orden#ixzz2g49fzNen>

la autonomía de la voluntad sino que se la limita hasta donde resulte necesario para cumplimentar sus fines.¹⁰

B) Orden público en el Código de Trabajo.

El artículo 14 del Código de Trabajo dispone: el presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional, y los tratados.

IV) Análisis sobre vigencia del derecho de trabajo.

Se considera para algunos que el Derecho de Trabajo ha muerto, se apresuran a escribir epitafios sobre la modernidad y el desarrollo. Acuden con alivio a lo que consideran el entierro de las leyes que establece la protección social de los trabajadores. Sostienen el discurso que la globalización implica nuevas y modernas formas de organización del trabajo que deben ser implementadas para superar la supuesta rigidez de las leyes laborales.¹¹

En la actualidad el concepto de globalización justa, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, sintetiza el anhelo humano de que el crecimiento económico producido por la mundialización de la economía se oriente hacia la justicia social y no hacia el deterioro de la calidad de vida de las personas.¹²

Tres son los problemas que pueden observarse: el primero corresponde a la peor manera de disfraz de la relación de trabajo y consiste en que un empleador contrata a un trabajador en condiciones de subordinación o dependencia pero celebra un contrato civil o mercantil propio del trabajo independiente. El segundo corresponde a otra modalidad o disfraz: la tergiversación de las condiciones de trabajo. La tercera consiste en lo que se conoce como relaciones de trabajo

¹⁰ www.monografias.com > Derecho

¹¹ Argueta R, Alejandro. El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala. Editoriales Adolfo Lacs Palomo y Silvia Trujillo bennet. 2008. Pág 9.

¹² Ibidem. Pág 11.

“triangulares” o de subcontratación laboral y se produce como consecuencia del necesario proceso de descentralización productiva y que consiste en que una empresa principal subcontrata a otra empresa con el objeto de descentralizar su producción y aumentar su competitividad. Si por ejemplo la empresa subcontratada incumple sus obligaciones laborales entonces surge el problema de determinar si la empresa principal es solidariamente responsable ante los trabajadores contratados.¹³

En este caso, como veremos en la parte procesal, puede ser demandada o emplazada como tercero para vincularse a la decisión final.

V) Principio laboral: Primacía de la Realidad

El contrato o relación de trabajo es lo que la ley dice que es y no lo que las partes desean que sea. Lo que determina la naturaleza jurídica de una relación o contrato de trabajo no es la voluntad de las partes sino la existencia de los elementos que la ley establece como criterios objetivos para la definición del ámbito de relación de trabajo¹⁴

VI) Formas de fraude.

Cuando el empleador realiza el fraude al aparentar una relación de trabajo con cualquier forma de contratación civil o mercantil y el trabajador perjudicado logra demostrar que en realidad existen los elementos propios de un trabajo subordinado, entonces el empleador es responsable por el fraude cometido y debe responder por las consecuencias legales que se producen por haber encubierto la relación de trabajo.¹⁵

A) Contrato civil: servicios profesionales, contrato de obra; contrato de arrendamiento de bienes muebles (empresas que prestan servicios de transporte público colectivo o taxis).

B) Contrato mercantil: contrato de suministro (suministro de servicios de limpieza de edificios, oficinas, fábricas, hogares).

VIII) Elementos de la relación de trabajo.

¹³ Ibidem Págs. 12 y 13.

¹⁴ Ibidem Pag. 32.

¹⁵ Ibidem Pag. 34.

La subordinación es el Elemento fundamentación de la relación de trabajo.¹⁶

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

Aunque el empleador y el trabajador mismo le hayan dada un nombre distinto al contrato que suscribieron: servicios profesionales, contrato de servicios administrativos, contrato de arrendamiento de vehículo, contrato de outsourcing, contrato de suministro, si concurren los cinco elementos de la relación laboral entonces existe un contrato o relación de trabajo.¹⁷

IX) Efectos del fraude.

A) Nulidad.

Si se siguen utilizando este tipo de mecanismos “fraudulentos” de contratación, los mismos pueden, a instancia de parte o de oficio como lo permite la legislación laboral, la nulidad de los contratos en perjuicio de los trabajadores. Como recordamos los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 12 del Código de Trabajo, contiene la nulidad de los actos o estipulaciones contrarios a las normas de trabajo.

El Juez, a texto de las normas contenidas en los artículos 1301 y 1302 del Código Civil, puede declarar de oficio la nulidad de un negocio jurídico, cuando es manifiesta. Esto es aplicable en materia laboral (Artículo 15 del Código de Trabajo)

B) Aspectos procesales.

Un trabajador puede demandar a la empresa que lo ha contratado “formalmente”, sea por terminación de el contrato fraudulento o por nulidad de dicho contrato; por otro lado si la prestación de los servicios es a otra empresa, conforme lo disponen los artículos 326 del Código de Trabajo y 53 del Código Procesal Civil y Mercantil, se puede demandar (litisconsorcio necesario), o emplazar como tercero (emplazamiento de terceros) para vincularlo a la decisión final (sentencia), artículos 57 y 58 del Código Procesal Civil y Mercantil.

¹⁶ Ibidem Pag. 39.

¹⁷ Idem pag. 43.

El tema es la consecuencia. Si se logra determinar que el contrato civil o mercantil, que disfrazó el contrato laboral es nulo, cual es la consecuencia; esa es la interrogante. Desde mi particular punto de vista son varios los efectos, sin ser excluyentes ni exclusivos, a saber:

a) Se declara nulo el contrato formal; pero como la relación existe de acuerdo al principio laboral de la primacía de la realidad, se declara la existencia “formal” de un contrato de trabajo.

b) Pago de daños y perjuicios materiales y morales. Los materiales se circunscriben al pago de todas las prestaciones laborales que omitió; los perjuicios son las ganancias lícitas dejadas de percibir (Código Civil), y los daños morales, que se traducen en toda esa afectación que sufrió el trabajador y “su familia”, aspecto de mucha relevancia, en el caso de que el trabajador no gozó de los derechos de: descanso, asueto, vacaciones (debidamente remuneradas), aguinaldo, bono catorce, etcétera. Si bien esto podría encuadrarse en el aspecto de perjuicios, desde mi punto de vista se tendría que emplazar a los miembros de la familia como terceros coadyuvantes para que se les practique un examen psicológico para determinar la afectación que tuvieron porque el cabeza de casa (hombre o mujer, según el caso), no gozaron de dichas prestaciones o beneficios laborales y que les afectó al núcleo familiar.

c) Obligatoriedad en protección de seguro social. Otro elemento determinante es, dada la obligatoriedad a la protección de seguridad social en Guatemala (Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala); el trabajador tiene derecho a que se le incorpore al Sistema de Seguridad Social, y que tenga todos los beneficios que esta institución otorga: médicos, hospitalarios, de invalidez, sobrevivencia, entre otros. En el caso que en el ínterin de la relación “disfrazada” o “fraudulenta, como se le ha llamado, si hubiere ocurrido un accidente o un supuesto de riesgo de seguridad social, deberá indemnizarlo respecto a lo que éste, el trabajador, hubiere pagado en concepto de hospitalización, médicos, etcétera; no digamos si tuvo al pérdida de un miembro.

d) El derecho a la reinstalación. Definitivamente si se encubrió una relación de trabajo y, bajo el ropaje fraudulento del contrato civil o mercantil, se terminó dicho contrato, el trabajador puede solicitar su reinstalación o reinserción, derecho que comprende todo lo relativo a su lugar de trabajo.

e) Prohibición de indemnización por despido injustificado. Sostengo que, dentro de los efectos de la sentencia se debe establecer una conminación al empleador de que tiene prohibido despedir al trabajador bajo el supuesto de que le pagará todas sus prestaciones; lo que un trabajador, y su familia, persiguen, es el

elemento de estabilidad o sostenibilidad laboral. De ello resulta importante e imperativo, dada la naturaleza imperativa del derecho de trabajo, que no es posible acceder a que se despida aún con pago de indemnización, a menos que, la indemnización se circunscriba a todos los daños materiales y morales que ello implica, rebasando, lógicamente, todo lo que se considera como indemnización tradicional tipo en Guatemala.

f) Efectos penales. Uno de los efectos, para el caso de que se declare procedente la demanda de nulidad, es que, por la apariencia que se le dio al contrato, lo cual constituye un caso especial de estafa: quien otorgue, en perjuicio de otro, un contrato simulado (Arto.264, numeral 12 del Código Penal), que se certifique lo conducente en contra del empleador (o su representante legal, según el caso), por haber incurrido en el otorgamiento de un contrato simulado en perjuicio del trabajador.

g) El resarcimiento del pago indebido de impuestos. Otro elemento de consecuencia en el caso de la declaratoria de nulidad, es el caso que si para establecer una relación simulada civil o mercantil, al trabajador se le obligó abrir una entidad o empresa, y por consiguiente, a emitir facturas, lo que le implicó costos en pago de impuestos, contabilidad, etcétera, situación que debe resarcir el empleador, debiendo notificarse a las empresas fiscales y al Registro Mercantil, la cancelación de la empresa simulada.

Asimismo el empleador tuvo beneficios fiscales al momento que el trabajador le extendió una factura; en este caso lo tuvo como gasto que es deducible de impuestos.

X) Conclusiones.

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

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

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

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

5) La contratación civil o mercantil utilizada en relaciones laborales, contienen vicio de fraude a la ley, por lo que dichos contratos son nulos.

6) Los efectos y consecuencias de la declaratoria de nulidad de contratos civiles y mercantiles en relaciones laborales son de índole laboral (declaratoria de existencia de la relación laboral), indemnizatorio, de protección a la seguridad social, fiscal y penal, entre otros.

7) Los tribunales de justicia en materia laboral tienen potestad de declarar, aún de oficio, la nulidad de las contrataciones civiles o mercantiles que impliquen relaciones laborales.

8) El Estado por medio de los órganos jurisdiccionales competentes deben mantener y resguardar el derecho laboral tal y como se encuentra concebido en la Constitución y la leyes ordinarias aplicables

XI) Encíclica de Juan Pablo II *Laborem Exercens*

“...12. *Prioridad del trabajo*

Ante la realidad actual, en cuya estructura se encuentran profundamente insertos tantos conflictos, causados por el hombre, y en la que los medios técnicos —fruto del trabajo humano— juegan un papel primordial (piénsese aquí en la perspectiva de un cataclismo mundial en la eventualidad de una guerra nuclear con posibilidades destructoras casi inimaginables) se debe ante todo recordar un principio enseñado siempre por la Iglesia. Es el principio de la prioridad del «trabajo» frente al «capital». Este principio se refiere directamente al proceso mismo de producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras el «capital», siendo el conjunto de los medios de producción, es sólo un instrumento o la causa instrumental. Este principio es una verdad evidente, que se deduce de toda la experiencia histórica del hombre....”