

## **Ponencia**

**Autor: Set Geovani Salguero Salvador**

**Institución de pertenencia: Universidad Rafael Landívar, Guatemala**

**Línea de investigación: Derecho.**

**Panel: Mercado, Empresa, Trabajo y Derechos Sociales**

# ***El principio de primacía de la realidad en sentencias de amparo de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala***

## **Introducción**

En el contexto de un mundo de constantes cambios, las normas jurídicas laborales han experimentado mutaciones relevantes producto del influjo globalizador que propende a la flexibilización de las condiciones de prestación del trabajo.

Pese a lo anterior, en algunos casos, como ocurre en Guatemala, la normativa laboral no ha sido objeto de variaciones significativas; ejemplo de ello es que el Código de Trabajo data de 1961 y ha sufrido pocos cambios desde entonces.

Las escasas modificaciones legales de las que se ha hecho referencia no han sido óbice para que, de facto y en procura de la flexibilización, se desarrollen prácticas fraudulentas que denotan la intención de evitar la aplicación del Derecho del Trabajo. Muestra de ello son las contrataciones no laborales –civiles o mercantiles– que encubren verdaderas relaciones de trabajo, así también la celebración sucesiva de contratos laborales a plazo fijo renovados periódicamente, lo cual esconde la naturaleza permanente de las relaciones.

Ante reclamos a derechos constitucionales generados por situaciones como las descritas en el párrafo que precede, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala ha hecho aplicación del principio laboral de primacía de la realidad, el cual hace prevalecer los hechos frente a la apariencia, lo acordado, lo documentado o las formas.

En el presente trabajo se hace análisis del contenido de ese principio laboral y se traen a cuenta ejemplos de resoluciones en las que se ha aplicado. Llama la atención que la gran mayoría de tales casos corresponden a reclamos en los que aparecen entidades y dependencias estatales como empleadores que han abusado de las prácticas fraudulentas como las detalladas. Ello se estima reprochable ya que el Estado es el llamado a brindar la máxima protección de los derechos fundamentales y, de manera especial, los de carácter laboral.

## **1. Los principios del Derecho del Trabajo**

El abordaje del principio de primacía de la realidad y su aplicación en los fallos de la Corte de Constitucionalidad, en los que se ha brindado protección a trabajadores que habían sido objeto de contrataciones no ajustadas a los hechos, precisa conocer primeramente como se conceptualizan los principios del Derecho del Trabajo.

Julio Armando Grisolia aporta la siguiente definición: *“Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se*

sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción.”<sup>1</sup>. Luego agrega una afirmación de gran utilidad para los fines del presente estudio, que tales principios [s]irven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo...”<sup>2</sup>.

Grisolia también cita a Alonso García, quien define los principios del Derecho del Trabajo como: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”<sup>3</sup>.

Para el profesor Américo Plá Rodríguez, estos principios deben concebirse como “[l]íneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>4</sup>.

Grisolia expresa que los principios del Derecho del Trabajo más importantes son: el protectorio –este se manifiesta en tres reglas, a saber: *in dubio pro operario*, de aplicación de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa–, de irrenunciabilidad de derechos, de continuidad de la relación laboral, de buena fe, de no discriminación e igualdad de trato, de equidad, de justicia social, de gratuidad, de razonabilidad y de **primacía de la realidad**<sup>5</sup>.

Los principios del Derecho del Trabajo pueden ser establecidos expresamente en disposiciones de rango constitucional o legal; no obstante, su carácter inspirador del ordenamiento jurídico laboral de un Estado no depende de su regulación explícita. Pese a ello, es destacable que algunos textos constitucionales, como el de Colombia, consagran expresamente este tipo de principios; dentro de estos, el de “*primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales*”, regulado en el artículo 53.

## 2. El principio de la primacía de la realidad

Una vez se ha logrado definir que son los principios del Derecho del Trabajo, es pertinente focalizarse en el contenido del que ahora es objeto de estudio.

En líneas generales, Grisolia refiere que este principio otorga prioridad a los hechos, o sea: “a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un ‘contrato-realidad’. Prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió.”<sup>6</sup>. En ese mismo párrafo el citado autor atribuye el desarrollo conceptual inicial a la doctrina del jurista mexicano Mario De La Cueva<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Grisolia, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Lexis Nexis, décima edición, 2004, p. 133.

<sup>2</sup> Ídem.

<sup>3</sup> Ídem.

<sup>4</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ed. Depalma, segunda edición, 1978, p. 9.

<sup>5</sup> Grisolia, Julio Armando. *Ob. Cit.*, p. 138.

<sup>6</sup> Ídem., p. 173.

<sup>7</sup> De igual manera, Jaime Alejandro Díaz Vargas refiere: “a los juristas y académicos como el uruguayo Américo Plá Rodríguez y el mejicano [sic] Mario de la Cueva, se les debe el desarrollo conceptual de este principio...”. Ver: Díaz Vargas, Jaime Alejandro. *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública*. Santa Marta,

Para el tratadista peruano Miguel Ángel Silva Ormeño, este principio es de utilidad para determinar cuándo se está ante una relación laboral, teniendo en cuenta los elementos de esta, a saber: *“la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación.”* En ese sentido, si esos elementos se presentan en una relación entre sujetos, aunque no emerja de un contrato de trabajo sino de otro tipo –civil, por ejemplo–, aquella será de tipo laboral<sup>8</sup>. Luego, refiere: *“para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.”*<sup>9</sup>.

En su obra *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública*, el colombiano Jaime Alejandro Díaz Vargas cita a Antonio Vásquez Vialard, quien coincide con los autores evocados en cuanto a que el multicitado principio hace primar los hechos sobre lo documentado; de esa cuenta, el efecto jurídico propio de su aplicación es que, *“las estipulaciones contractuales por escrito (que no son frecuentes en derecho del trabajo), no tienen más que un valor de presunción, que cae ante la prueba de los hechos. Se impone éstos [sic] sobre la denominación o calificación que las partes atribuyan a la relación contractual.”*<sup>10</sup>.

Díaz Vargas también cita a Estela Milagros Ferreirós, quien indica que un *“convenio celebrado no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, aun cuando se haya dicho que se trata de servicios libres y dependientes del Código Civil, debiendo imponerse la realidad, porque el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades celebrados como tales, sino la energía del trabajo del hombre”*<sup>11</sup>.

Al interpretar el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina<sup>12</sup>, Grisolia y Ahaud refieren que el principio de primacía de la realidad es consagrado en esa disposición legislativa y *“evita que el empleador utilice figuras no laborales para evitar la aplicación del derecho del trabajo [...] Se otorga así prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ocurrió en la realidad, por sobre las formas o apariencias que las partes pretendan darles o hayan convenido: el contrato de trabajo es un ‘contrato-realidad’...”*<sup>13</sup>.

La síntesis de los conceptos vertidos por los juristas evocados permite inferir claramente que el sentido del principio laboral de primacía de la realidad es hacer prevalecer la verdad fáctica sobre la apariencia, la forma, lo acordado o lo documentado, cualquiera sea la denominación que no se le haya dado, en tanto no se ajuste a los hechos. Esto tiene fundamento en la pretensión de dignificar a los trabajadores y en la comprensión de su situación desigual con relación a los empleadores.

Jurisprudencialmente, el principio ha sido desarrollado en múltiples fallos emanados de los tribunales de la jurisdicción constitucional, como el de Guatemala –respecto de los cuales se

---

Universidad Sergio Arboleda, 2012, p. 32.

<sup>8</sup> Silva Ormeño, Miguel Ángel. *El principio de primacía de la realidad*. Disponible en <http://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>) Consultada el 21 de septiembre de 2013.

<sup>9</sup> Ídem.

<sup>10</sup> Díaz Vargas, Jaime Alejandro. Ob. Cit., p. 39.

<sup>11</sup> Ídem.

<sup>12</sup> El artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone la nulidad como efecto de celebrar un contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude de la ley laboral, ya sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. Al determinarse tal nulidad, regirá la ley de la materia referida.

<sup>13</sup> Grisolia, Julio Armando y Ahaud, Ernesto Jorge. *Ley de contrato de trabajo comentada*. Buenos Aires, Ed. Estudio, cuarta edición, 2012, p. 48.

hará referencia en el apartado 4–, así como de otros Estados; a guisa de ejemplo se trae cuenta la sentencia 1944-2002-2002-AA/TC del Tribunal Constitucional de Perú, en el que se indica: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. En el caso autos, es aplicable el **principio de primacía de la realidad, que significa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos** llegando incluso a través de la aplicación de dicho principio a determinar que un contrato es de naturaleza permanente y no eventual como se pretendía hacer prevalecer por el empleador” (lo resaltado no aparece en el texto original)<sup>14</sup>. El pasaje transcrito es un hito en esta temática dentro de la jurisprudencia constitucional peruana y es constantemente citado en fallos en los que se evoca la aplicación del principio.

En sentencias emitidas por la Corte Constitucional colombiana se ha definido el contenido del principio, prueba de ello es la sentencia C-665/98, que refiere: “Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.”<sup>15</sup>.

## 2.1 El principio en el Código de Trabajo de Guatemala

De forma expresa, el principio de primacía de la realidad no se encuentra regulado en la Constitución guatemalteca; tampoco concurre esa explicitud en el Código de Trabajo; no obstante, en el cuarto considerando de este último se recogen las “*características lógicas del Derecho del Trabajo*”, dentro de las cuales, en el inciso d), se establece que esa rama jurídica es: “*realista y objetiv[a]; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;*”. Puede notarse que la disposición contenida en el mencionado considerando establece, como directriz para resolver los conflictos laborales, tener en cuenta la realidad social, así como los hechos.

---

<sup>14</sup> Disponible en línea en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html> Consultada el 22 de septiembre de 2013.

<sup>15</sup> Disponible en línea en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm> Consultada el 22 de septiembre de 2013.

La posibilidad de resolver un asunto en atención a los postulados de un principio jurídico laboral tiene sustento en lo establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo que establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los **principios del Derecho de Trabajo**; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.” (lo resaltado no aparece en el texto original). De esa cuenta, el precepto legal faculta la resolución con base en principios, aunque no los nomine expresamente.

### 3. Fraude para encubrir la relación laboral

Para analizar lo relativo a las prácticas fraudulentas que encubren verdaderas relaciones laborales es pertinente traer a cuenta el escenario que ha provocado el uso de instrumentos de contratación de trabajadores mediante figuras impropias del Derecho del Trabajo. Al respecto, se evoca lo que refiere el colombiano Jaime Alejandro Díaz Vargas: “...desde la década de los noventa se experimenta una tendencia hacia la degeneración de las formas propias en las que se concreta la relación de trabajo, de hecho es cada vez más usual observar en la actualidad la utilización de otros modos de contratación de prestación de servicios personales que se encuentran al margen de la legislación laboral, produciendo de esta forma, un detrimento de los derechos y garantías laborales de quien se contrata bajo uno de estos modos, pero que el fondo se busca para que preste un servicio o efectúe una labor personal, bajo continuada dependencia y subordinación. Estas formas de contratación no laborales e incluso los laborales sin vocación de permanencia en el tiempo, con las que se contrata servicios personales, vienen siendo utilizados indebidamente y frecuentemente en los sectores públicos y privados. Cabe resaltar que en el ámbito de la contratación estatal, se acentúa con el transcurrir de la vida nacional, como secuela de los procesos de reestructuración de la parte orgánica y burocrática del Estado, que obedecen a las exigencias de los también llamados procesos de globalización y deslaboralización.”<sup>16</sup>.

El tema de las prácticas fraudulentas que se comentan tienen una dimensión que va más allá de lo local o regional, al punto que en la nonagésima quinta conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– se aprobó la recomendación 198 en la que se abordó lo relativo a las “relaciones laborales encubiertas” que se producen a nivel mundial, estableciéndose la necesidad de adoptar políticas gubernamentales tendentes a luchar contra esas relaciones “en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho...”<sup>17</sup>.

#### 3.1 Elementos que permiten determinar que una relación es de naturaleza laboral

<sup>16</sup> Díaz Vargas, Jaime Alejandro. Ob. Cit., p. 11.

<sup>17</sup> La resolución se encuentra disponible en línea en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198) Consultada el 22 de septiembre de 2013.

La determinación de la naturaleza de una relación depende de los elementos que la conforman; por ello conviene precisar los que componen la relación de trabajo.

El iuslaboralista mexicano Mario de la Cueva aporta la siguiente definición sobre relación de trabajo: “...es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera sea el acto o la causa que le dio origen...”<sup>18</sup>. De los elementos de esa definición refiere la existencia de cuatro nociones o elementos que concurren en la relación laboral: “a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, [...] b) Una prestación de trabajo, [...] c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; y d) El salario[o] ‘retribución’ que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo’.”<sup>19</sup>.

El Código de Trabajo de Guatemala, en su artículo 19, determina que la relación de trabajo “es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra”, ello en las condiciones relacionadas en el precepto que le precede –el 18–, el cual refiere que el contrato de trabajo es el vínculo por el que el trabajador se obliga a prestar servicios personales al empleador, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de este, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Con ello se advierte que la disposición normativa nacional es congruente con lo expuesto en el párrafo precedente, en cuanto a que para que exista relación laboral se precisa solamente de la prestación del servicio de forma personal; dos personas –empleador y trabajador– unidas por un vínculo de subordinación; y el pago del salario.

En la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo también se hace referencia a la necesidad de instaurar políticas nacionales que permitan determinar la existencia de la relación laboral. De la lectura del inciso II de ese estándar normativo internacional se infiere que los elementos antes listados forman parte de los parámetros más importantes para configurar tal relación.

La idea central de este apartado es precisar que cuando concurren los elementos de la relación laboral, independientemente de cómo sea denominada, esta debe ser protegida por el Derecho del Trabajo, pues su fin es tutelar la realidad viva, o lo que De la Cueva denomina: “el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado...”<sup>20</sup>.

### **3.2 Disposiciones normativas internas en las que se han escudado las prácticas fraudulentas que encubren relaciones laborales**

Los casos a que hace referencia Díaz Vargas –en el apartado 3–, con relación a Colombia, no distan de las situaciones vivenciadas en Guatemala. De esa cuenta se asiste a un escenario en el que es usual que se contrate a personas bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales cuando algunas veces ni siquiera el servidor tiene calidad de profesional y trabaja en abierta dependencia o subordinación a un jefe, incluso, marcando tarjetas de entrada y salida de un recinto de trabajo.

El contrato de servicios profesionales está regulado en el título XII del libro quinto del Código Civil. El primero de los artículos que conforman ese apartado –el 2027–dispone: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre

<sup>18</sup> De La Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, México, Ed. Porrúa, tercera edición, 1975, p. 187.

<sup>19</sup> Ídem., p. 199.

<sup>20</sup> Ídem., p. 195.

*honorarios y condiciones de pago.*”. Es evidente que el precepto legal está dirigido a regular la libertad de contratación de profesionales en un ámbito que no es el laboral, por no implicar subordinación ni retribución por medio de salario –lo que establece el precepto es el pago de honorarios pactados por las partes; si no hubiere ese pacto se aplicaría el arancel respectivo–.

La contratación de profesionales o técnicos en el sector público se han sustentado en la Ley de Contrataciones del Estado, cuyo artículo 44 posibilita reclutar recurso humano para la prestación de servicios de ese tipo mediante el régimen exento de licitación y cotización. El Manual de Clasificaciones Presupuestarios para el Sector Público en Guatemala, contenido en el acuerdo ministerial 215-2004 –del Ministerio de Finanzas Públicas– asigna el renglón 029 a las remuneraciones generadas mediante este tipo de contratación. Véase: *“Otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal.”*. En la práctica se ha abusado de este renglón para encubrir verdaderas relaciones laborales.

En Guatemala también se ha experimentado una modalidad fraudulenta diferente que se produce cuando alguien queda sujeto a contratación laboral a término con renovación periódica; algunas veces ello ocurre para esquivar los trámites para que la terminación de la relación laboral se produzca en la forma prescrita en la ley o para evitar el pago de las prestaciones correspondientes. El Código de Trabajo habilita, en el artículo 25, literal b), el contrato individual de trabajo a plazo fijo *“cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...”*; no obstante, el artículo 26 del mismo cuerpo legal dispone: *“Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”*.

En el sector público guatemalteco ha sido recurrente el uso de contrataciones a término encubriendo relaciones permanentes; por ello se ha hecho uso de un renglón presupuestario específico, el 022 –personal por contrato–, que faculta remunerar a los *“trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando estos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.”*. Sin ánimo anecdótico se trae a cuenta que, en el pasado, el autor de este trabajo fue objeto de este tipo de contrato durante casi seis años.

#### **4. Fallos de la Corte de Constitucionalidad en los que se ha aplicado el principio de primacía de la realidad**

El sistema de búsqueda de sentencias del portal de internet de la Corte de Constitucionalidad<sup>21</sup> da cuenta que, al veintitrés de septiembre de dos mil trece, se habían emitido ciento setenta y una sentencias en las que **se hace mención** del principio de primacía de la realidad.

Del anterior número destaca que veintinueve fueron fallos dictados en expedientes de apelaciones de sentencias en amparo iniciados en 2012; en estos **se hizo aplicación** –no solo mención– del principio de primacía y se advirtió alguna forma de práctica contractual fraudulenta lesiva de derechos laborales. Lo relevante de esa cifra es que veintiocho de ellos (96.55 %) corresponden a casos relacionados con contrataciones por parte de entidades o dependencias estatales; tal situación provoca las siguientes interpretaciones: a) que dentro del seno de los órganos estatales se generan recurrentemente esas prácticas vulneradoras de los derechos laborales, lo cual deviene del todo reprochable; y b) que los perjudicados con esos fraudes laborales por parte de particulares no formulan reclamos a nivel jurisdiccional.

Las resoluciones emitidas por la Corte de Constitucionalidad, en las que se ha hecho acopio del principio, llevan la misma línea en cuanto a considerar que lo determinante es desentrañar la naturaleza de la relación y la concurrencia de elementos propios del Derecho del Trabajo. Ejemplo de ello es la sentencia de 26/05/2009 (Exp. 885-2009), en la que se consideró: *“...en el derecho guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. **El contrato de trabajo es un ‘contrato realidad’, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió.** Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos...”* (lo resaltado no aparece en el texto original).

Por su contenido, se advierte de gran utilidad evocar lo considerado en la sentencia de 14/05/2013 (Exp. 4410-2013), en la que se emitió pronunciamiento en el siguiente sentido: *“...la Sala cuestionada, al proferir la resolución que por esta vía se enjuicia, consideró que si bien las partes suscribieron un contrato administrativo para la prestación de servicios técnicos, el hecho de que este se haya prorrogado en forma consecutiva y lo concerniente a que las actividades desarrolladas por la autoridad nominadora son continuas o permanentes, por tratarse de una entidad administrativa del Estado, constituyen aspectos que permiten establecer que en el caso concreto existió una relación laboral por tiempo indefinido o indeterminado. Dentro de ese contexto, la Sala mencionada hizo acopio de la jurisprudencia emanada de la Corte de Constitucionalidad relativa a que para determinar la naturaleza y existencia del vínculo laboral, más que a los aspectos formales, habrá que atenerse a la verdadera situación creada por los hechos, en tanto la apariencia legal no prevalece sobre la realidad;...”*.

El caso examinado en la sentencia anterior corresponde al de un servidor público contratado anualmente por medio de la modalidad de servicios técnicos, a pesar de la concurrencia de los elementos que caracterizan la relación laboral por tiempo indefinido; como quedó apuntado en líneas atrás, esa es una situación recurrente en la administración pública; no obstante,

---

<sup>21</sup> <http://www.cc.gob.gt/sjc/> Consultada el 22 de septiembre de 2013.



mediante criterio que ha formado jurisprudencia se hace un llamado a resolver el conflicto con base en la realidad o los hechos, más que sobre la base de la apariencia.

Además se evoca parte de lo considerado en la sentenciade 14/06/2013 (Exp. 110-2013): “...se ha considerado que la presunción contenida en el artículo 19 del Código de Trabajo opera incluso cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al vínculo jurídico, y se refuerza esta idea con lo normado en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo que declaran nulas ipso jure a todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores, que fueran expresadas en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento. [...] con fundamento en el principio de primacía de la realidad, determinó que en el presente caso existió una relación de carácter laboral por tiempo indefinido entre las partes, sin importar la denominación de los contratos que suscribieron, basándose para el efecto en el hecho de haber constatado que se dieron elementos esenciales de un contrato de trabajo como quedó establecido, tales como, la dependencia continuada y la dirección inmediata del patrono, así como la continuidad en la relación laboral...”.

El último fallo relacionado se aborda lo relativo a la presunción contenida en el artículo 19 del Código de Trabajo, en cuanto a que, para estimar existente un contrato de trabajo, basta con que se inicie la relación laboral, así también se refiere a los elementos de esta última.

## **5. Reflexiones finales (a manera de conclusión)**

Del contenido de los apartados anteriores resultan las siguientes reflexiones:

- a. La esencia del principio de primacía de la realidad es proteger el trabajo efectivamente realizado y no los acuerdos de voluntades celebrados entre las partes, los cuales pueden encubrir una verdadera relación laboral. De llegar a determinarse la concurrencia de una práctica fraudulenta que encubra un vínculo de trabajo, la aplicación del Derecho del Trabajo deviene imperativo.
- b. La resolución de casos conforme al principio de la primacía de la realidad pretende hacer prevalecer la verdad fáctica sobre la apariencia, lo acordado, lo documentado o las formas.
- c. Las prácticas encubridoras de relaciones laborales se han tornado comunes no solo en Guatemala, sino en distintos Estados, al punto que en el seno de la Organización Internacional del Trabajo fue emitida la recomendación 198 que exhorta establecer directrices generales para determinar lo que es una relación laboral y evitar las relaciones laborales encubiertas.
- d. En Guatemala, las relaciones laborales encubiertas han sido prácticas que ha tenido presencia marcada en el sector público; ello a pesar que muchas empresas hacen uso de esta en aras de lograr de facto la flexibilización que no han logrado normativamente.
- e. La alta cifra de sentencias de la Corte de Constitucionalidad en las que se ha aplicado el principio de primacía de la realidad a fin de dejar al descubierto la verdadera naturaleza de una relación laboral encubierta es expresión de cómo se cierran los caminos de los

que han apostado por las prácticas fraudulentas en detrimento de los derechos laborales.

- f. El Código de Trabajo y demás normativa laboral guatemalteco no ha experimentado mutaciones sustanciales a fin de concretar la flexibilización deslaboralizadora anhelada por gran parte del sector empresarial; no obstante, en la realidad sí se suelen producir prácticas que se escudan en normativa diferente a la laboral, produciéndose de hecho la citada flexibilización. El reto es evitar tales prácticas e interpretaciones antojadizas, no solo por vía jurisprudencial, sino legal.

## 6. Bibliografía

### Textos

- De La Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, México, Ed. Porrúa, tercera edición, 1975.
- Díaz Vargas, Jaime Alejandro. *El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública*. Santa Marta, Universidad Sergio Arboleda, 2012.
- Grisolia, Julio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Lexis Nexis, décima edición, 2004.
- Grisolia, Julio Armando y Ahaud, Ernesto Jorge. *Ley de contrato de trabajo comentada*. Buenos Aires, Ed. Estudio, cuarta edición, 2012.
- Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ed. Depalma, segunda edición, 1978.

### Páginas electrónicas consultadas

- Corte Constitucional de Colombia <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm> Consultada el 22 de septiembre de 2013.
- Corte de Constitucionalidad de Guatemala <http://www.cc.gob.gt/sjc/> Consultada el 22 de septiembre de 2013
- Organización Internacional del Trabajo [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198) Consultada el 22 de septiembre de 2013.
- Silva Ormeño, Miguel Ángel. *El principio de primacía de la realidad*. Disponible en <http://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm> Consultada el 21 de septiembre de 2013.
- Tribunal Constitucional de Perú <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html> Consultada el 22 de septiembre de 2013.