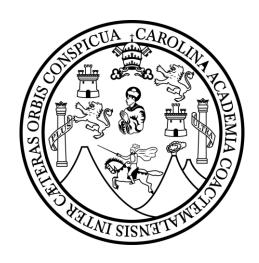
## UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGACIA Y NOTARIADO



## TESIS:

Consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral.

POR: KARLA MELISSA ALVARADO SOTO CARNÉ: 200944425

MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ NOVIEMBRE DE 2019.

## UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGACIA Y NOTARIADO



#### **TESIS**

Consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral.

Presentada a las autoridades de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, del Centro Universitario del Sur Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## Por: KARLA MELISSA ALVARADO SOTO

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO** 

Mazatenango, Suchitepéquez, noviembre de 2019.

## UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE

#### **AUTORIDADES**

M. Sc. Murphy Olimpo Paiz Recinos Rector Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo Secretario General Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente Dr. Guillermo Vinicio Tello Cano Director Representantes de Profesores MSc. José Norberto Thomas Villatoro Secretario Dra. Mirna Nineth Hernández Palma Vocal Representante Graduado del CUNSUROC Lic. Vilser Josvin Ramirez Robles Vocal **Representantes Estudiantiles** TPA. Angélica Magaly Domínguez Curiel Vocal

Vocal

PEM y TAE. Rony Roderíco Alonzo Solís

#### **COORDINACION ACADEMICA**

## **Coordinador Académico**

MSc. Héctor Rodolfo Fernández Cardona

## Coordinador Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas

MSc. Rafael Armando Fonseca Ralda

## Coordinador Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Lic. Edín Aníbal Ortíz Lara

## Coordinador de las Carreras de Pedagogía

Dr. René Humberto López Cotí

## Coordinador Carrera de Ingeniería en Alimentos

M.Sc. Víctor Manuel Nájera Toledo

## Coordinador Carrera de Ingeniería en Agronomía Tropical

M.Sc. Erick Alexander España Miranda

## Coordinador Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

M.Sc. José David Barillas Chang

#### Coordinadora Carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local

M.Sc. Karen Rebeca Pérez Cifuentes

#### Coordinador de Área Social Humanista

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

#### Carreras Plan Fin de Semana del CUNSUROC

#### Coordinadora de las Carreras de Pedagogía

M.Sc. Tania Elvira Marroquín Vásquez

# Coordinadora Carrera de Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la Comunicación

M.Sc. Paola Marisol Rabanales

## TERNA QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

#### **Fase Pública**

Presidente: Licda. Gloria Lilian Aguilar Barrera

Vocal: Lic. Marco Vinicio Salazar Gordillo

Secretario: Lic. Carlos Arnulfo García Cáceres

#### Fase Privada

Presidente: Lic. Julio Roberto Ramírez Silva

Vocal: Lic. Gildardo Enrique Alvarado Meza

Secretario: Licda. Ana Karina García Valdéz

#### **ASESOR DE TESIS**

Lic. Landelino Ranfery de León de León

#### **ASESOR METODOLOGICO**

Lic. Luis Alfonso López López

#### **REVISOR DE TESIS**

Licda. Tania María Cabrera Ovalle

## **DEDICATORIA**

A Dios: Por darme la satisfacción de culminar mi carrera y

bendecirme con las personas correctas en mi camino.

A mí papá: René Alvarado Mazariegos (Q.E.P.D.) mi héroe por siempre,

quien me motivo a estudiar esta carrera, me dio su amor y me apoyo cuando más lo necesité y porque su sueño era

verme graduada de la universidad.

A mí mamá: Vilma Sonia Soto Estrada, quien me ha motivado a

superarme, brindándome su amor y apoyo, y porque este

logro también es de ella.

A mí esposo: Gerson, por su amor y estar siempre a mi lado apoyándome

en las buenas y en las malas.

A mis hijos: Angel y Pablo, por ser mi motivación día a día.

A mis hermanos: Nancy, Sandy, Marivel y Carlos René (Q.E.P.D.) con mucho

cariño.

A la gloriosa Universidad de San Carlos de

Guatemala: Por ser el centro de mi formación académica, a la cual me

siento orgullosa de pertenecer y por la que he tenido la dicha

de conocer a excelentes profesionales.

Al Bufete Popular

**Del CUNSUROC:** Por permitirme adquirir experiencia tan gratificante.

A mi Asesor de Tesis: Lic. Landelino Ranfery de León de León, por su apoyo y

enseñanzas, además del asesoramiento en este trabajo de

investigación.

A mi Revisor de Tesis: Lic. Tania María Cabrera Ovalle, por el apoyo brindado a mi

persona.

## ÍNDICE

CONTENID	00	Página
RESUMEN		v
INTRODUC	CIÓN	1
CAPÍTULO	I	3
DERECHO	DEL TRABAJO	3
1.Definición	<b>1</b>	3
1.1. Pri	ncipios que inspiran al Derecho del Trabajo	4
1.1.1.	Tutelar de los trabajadores.	5
1.1.2.	Garantías mínimas.	5
1.1.3.	Necesario e imperativo.	6
1.1.4.	Realista y objetivo.	6
1.1.5.	Es de derecho público	7
1.1.6.	Hondamente democrático.	7
1.1.7.	Desprovista de mayores formalismos	7
1.1.8.	Esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo	8
1.2. Otr	os principios del Derecho del Trabajo	8
1.2.1.	Impulso de oficio.	8
1.2.2.	Celeridad	8
1.2.3.	Principio de oralidad	8
1.2.4.	Principio de sencillez	9
1.2.5.	Economía procesal	9
1.2.6.	Inmediación.	9
1.2.7.	Concentración.	9
1.2.8.	Preclusión	9
1.2.9.	Congruencia	10
1.2.10.	De adquisición	10
1.2.11.	De publicidad	10
1.2.12.	Probidad	10

1.2.13. Principio protectorio	10
CAPÍTULO II	13
RELACIÓN LABORAL	13
2. Definición	13
2.1. Sujetos de la relación laboral	15
2.1.1. Patrono	15
2.1.2. Trabajador	16
CAPÍTULO III	17
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	17
3.Definición	17
3.1. Elementos de la prestación de trabajo	19
3.2. Terminación de los contratos de trabajo	19
3.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo	20
3.3.1. Subordinación	20
3.3.2. Ausencia de riesgo	21
3.3.3. Estabilidad	21
3.3.4. Profesionalidad	22
3.4. Elementos materiales o reales del contrato de trabajo	23
3.4.1. Pago del salario	23
3.4.2. Prestación de los servicios	23
3.5. Características del contrato de trabajo	23
3.6. Clasificación del contrato individual del trabajo	24
3.6.1. Por tiempo indefinido	25
3.6.2. A plazo fijo	25
3.6.3. Para obra determinada	25
3.7. Indefinidad de los contratos	26
3.8. Efectos del contrato de trabajo	26
3.9. Contrato de servicios profesionales	27
3.9.1. Características del contrato de servicios profesionales	
CAPÍTULO IV	
DISERAZ I ARORAI	31

4.Definiciór	n de disfraz laboral	31
4.1. De	finición de simulación o fraude	32
4.2. El	disfraz laboral como fenómeno en la actualidad	33
CAPÍTULO	O V	37
CONSECU	ENCIAS DEL DISFRAZ LABORAL	37
5.1. Pre	estaciones laborales	38
5.1.1.	Indemnización	39
5.1.2.	Aguinaldo	39
5.1.3.	Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público	41
5.1.4.	Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado	41
5.1.5.	Salario.	42
5.1.6.	Vacaciones	44
5.1.7.	Horas extraordinarias	45
5.1.8.	Séptimos días	46
5.2. Co	nsecuencias sociales	47
5.2.1.	Indemnización post mortem	47
5.2.2.	Seguro social	48
5.2.3.	Instituto de Recreación de los Trabajadores	51
5.2.4.	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad	52
5.3. Co	nsecuencias Jurídicas	53
COMENTA	RIO CRÍTICO	55
CAPÍTULO	VI	57
TRABAJO	DE CAMPO	57
CONCLUS	IONES	59
RECOMENDACIONES		61
REFEREN	CIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXO		60

#### **RESUMEN**

Una problemática que deben de enfrentar los trabajadores tanto del sector público, como del sector privado en la actualidad, es sin duda el disfraz laboral o la simulación de un contrato laboral, por el uso indebido por parte de los patronos del contrato civil o mercantil para ocultar una relación laboral, que no reconoce la calidad de trabajador en la persona empleada.

Por medio del disfraz laboral el patrono evade el pago de las prestaciones laborales al trabajador, lo que repercute en su economía y no permite su superación, pues debe trabajar más por menos dinero, aumenta el patrimonio del patrono al retener éste las prestaciones y viola la ley, pues oculta la realidad del contrato; utilizando variadas formas de simulación, que al ser examinadas revelan todos los elementos de una relación laboral.

En los últimos años se han incrementado los casos de demandas en los Juzgados de Trabajo por la práctica del disfraz laboral, razón por la cual se realizó la presente investigación, en la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez, integrando las unidades de análisis personales el Juez de Trabajo, el Delegado de la Inspección de Trabajo y dos Asesores Jurídicos Laborales del Bufete Popular del Centro Universitario de Sur Occidente, a quienes se les proporcionó una boleta de preguntas con las cuales se determinó que el disfraz laboral es una simulación o desnaturalización de un contrato laboral por uno civil, mercantil o de plazo distinto, por el cual los patronos evaden el pago de prestaciones laborales, muy utilizado en la actualidad y que viola los principios del Código de Trabajo.

Tiene como consecuencia para el trabajador no poder disfrutar de las prestaciones laborales, de seguridad y recreativas; y para el patrono, que si es demandado puede ser condenado al pago de las prestaciones laborales, daños y perjuicios.

También que el trabajador tiene derecho a las prestaciones que la ley le otorga, las que debe demandar por la vía judicial e incluso pedir la nulidad del contrato. Esto debe ser declarado por el Juez de Trabajo, quien por medio del principio de realidad o de contrato realidad y la jurisprudencia establecida, logra desentrañar las verdaderas características de la relación.

En la Inspección de Trabajo no se han presentado denuncias por disfraz laboral, sino por despidos por contratos simulados, sin pago de prestaciones laborales, por lo que en esa institución proceden a hacer una investigación, citando al patrono y ante su negativa se da por agotada la vía administrativa y se le comunica al trabajador que su acción debe ser planteada en un plazo de treinta días al juzgado correspondiente, tomando como medida de prevención la asesoría a los trabajadores que previamente lo consulten.

Podría darse el caso de que un Juzgado de Trabajo, después de hacer la declaración de que es una relación laboral y no civil, certificara lo conducente a la Inspección General de Trabajo para que se inicie un proceso contencioso administrativo, por la utilización del disfraz laboral y ser sancionado el patrono con una multa de dos a nueve salarios.

## INTRODUCCIÓN

Debido al uso por parte de los patronos del disfraz laboral en la contratación de personal, se ha procedido a hacer el presente estudio que tiene como objetivo general analizar las consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral, además de explicar las formas a las que recurren los patronos para realizar este fraude. Y como objetivos específicos: estudiar los tipos de contratos utilizados por los patronos para la práctica del disfraz laboral, a través de los cuales buscan evadir la relación laboral; describir las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores derivado de un disfraz laboral; y orientar al trabajador sobre los derechos que le asisten en caso de disfraz laboral.

El presente estudio se apoyó de fuentes bibliográficas, que ayudaron a la realización del marco teórico, jurisprudencia, leyes y la encuesta para la formación de los cinco capítulos que la componen.

El primer capítulo contiene un análisis del Derecho de Trabajo, así como los principios que lo inspiran y que constituyen fuente supletoria de la ley laboral.

El segundo capítulo contiene una explicación sobre la relación laboral y los sujetos que conforman la relación laboral.

El tercer capítulo desarrolla el tema del contrato individual de trabajo, sus elementos, clasificación y características, además de abordar el contrato de servicios profesionales con el objeto de hacer un comparativo de ambos contratos.

En el cuarto capítulo se expone en qué consiste el fenómeno del disfraz laboral y la forma en la que es puesto en práctica por los patronos.

Y por último, en el quinto capítulo se hace un análisis de los efectos del disfraz laboral, los cuales incluyen consecuencias económicas, sociales y jurídicas, anexando las boletas de encuesta.

## **CAPÍTULO I**

#### **DERECHO DEL TRABAJO**

Algunos argumentan que el derecho de trabajo nace con el sistema capitalista pues en esa época las reglas que rigen las relaciones de producción adquirieron categoría de derecho, cabe mencionar que es hasta la destrucción del sistema feudal que surge el concepto de derecho que norma las relaciones de trabajo individual y colectivo.

El derecho de trabajo es la rama del derecho que tiene como objeto la protección del trabajador, que constituye la parte débil en una relación laboral, que norma la forma en la que deben darse las relaciones entre patrono y trabajador así como los conflictos que resulten de esa relación.

#### 1. Definición

Doctrinariamente se define al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal regular las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores con relación al trabajo subordinado de carácter individual o colectivo. Abarcando no solo normas sino principios que regulan las relaciones de trabajo subordinado, ya que el trabajo autónomo o independiente, no está regulado en nuestra legislación. (Franco, 2014, p. 20)

Gómez Aranda (2012) cita a Trueba Urbina quien define al Derecho del Trabajo como: "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos de los que viven de sus esfuerzos materiales e

intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (p.11).

Esto indica que el derecho del trabajo contiene las bases para reglamentar el trato y las condiciones resultantes entre una persona que realiza un trabajo y otra que paga porque realicen el trabajo.

## 1.1. Principios que inspiran al Derecho del Trabajo

Por principios entendemos a aquellos fundamentos que rigen el ordenamiento laboral en nuestro país, que informan al legislador, ayudan a interpretar las normas y en caso de ausencia de norma a suplirla.

La función de los principios abarca no solo la interpretación en caso de lagunas en la legislación, sino también se extiende en ser las bases del ordenamiento jurídico.

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala, cita a Julio Armando Grisolía en el tercer considerando del expediente 740-2007, quien define:

"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. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo".

Los principios contenidos en los considerandos del Código de Trabajo son: tutelar de los trabajadores, garantías mínimas, necesarias e imperativas, realistas y objetivas,

de derecho público, hondamente democrático, esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.

#### Tutelar de los Trabajadores

En relación a este principio, el Código de Trabajo enuncia que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles protección jurídica, al estipular ciertas obligaciones para los patronos en beneficio del trabajador en caso de contienda laboral, en virtud de ser la protección del trabajador la razón del derecho de trabajo. Por lo que el derecho laboral viene a ser compensador de las deficiencias de la parte débil de la relación laboral.

A criterio de Echeverría Morataya (2004) la definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea tutelar, porque entonces no se podría precisar en qué momento está presente y podría convertirse en arbitrario, de esa suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia y se va a dar para hacer iguales a los desiguales.

#### **Garantías mínimas**

Este principio, tiene tres características: la primera es que son mínimas, porque son las prestaciones que el Estado considera necesarias para el sustento del trabajador; la segunda es que son protectoras, porque pactan las condiciones a las que están sujetos los patronos en beneficio del trabajador; y la tercera que son irrenunciables y únicamente para el trabajador; en el entendido que los derechos irrenunciables son los contenidos en el artículo 102 de la Constitución Política de la

República de Guatemala; puesto que el patrono si puede renunciar a estas garantías pero el trabajador al estar en desventaja en relación con el patrono no puede hacerlo (Franco López, 2014). Incluso el mismo Código de Trabajo en el artículo 12 estipula que son nulos ipso jure todos los actos que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos otorgados por la Constitución de la República o el Código de Trabajo, sin importar el documento en el cual se encuentren contenidos. Pudiendo mejorarse estas garantías mediante el contrato individual o colectivo de trabajo, y como en la actualidad lo hacen los sindicatos a través de la negociación de los controversiales pactos colectivos de trabajo.

## Necesario e imperativo

El derecho laboral es necesario porque al ser protector del trabajador limita al patrono a través de las normas para así evitar que el patrono abuse de la clase obrera; y es imperativo pues la autonomía de la voluntad se encuentra restringida en la contratación al no permitir que se disminuyan las garantías mínimas que son de forzoso cumplimiento. Por consiguiente es necesario que existan normas protectoras del trabajador.

#### Realista y objetivo

El principio de realidad o de primacía de la realidad como se conoce en otros países, le otorga prioridad a los hechos sin importar la apariencia o lo convenido en el contrato, atendiendo a la posición económica o realidad social de las partes; teniendo como consecuencia que comprobada la contradicción entre la prueba documental o contractual con la realidad de la relación laboral se aplican imperativamente las normas

que la rigen. Un ejemplo de lo realista que es el derecho de trabajo señala Franco López (2014), lo constituye el hecho que la mujer y los menores de edad estén sujetos a regímenes de trabajo diferentes.

El derecho de trabajo es objetivo pues su finalidad es resolver los conflictos que pudieran surgir por su aplicación, el cual debe ser puesto en práctica por las autoridades laborales.

#### Es de derecho público

Al establecer los legisladores que el derecho de trabajo es de derecho público, determinaron que el interés social debía prevalecer ante el privado, obligando a las partes a cumplir sus normas.

#### Hondamente democrático

Es democrático pues su fin es lograr que el trabajador obtenga una retribución por su trabajo, que le permita vivir dignamente sin perjudicar a los patronos, logrando la libertad de contratación.

#### Desprovista de mayores formalismos

Nuestro Código de Trabajo en su quinto considerando para su aplicación establece " Un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida", por lo cual ciertas reglas del derecho civil no le son aplicables, de manera que al trabajador se le facilite su accionar ante las autoridades laborales y pueda reclamar sus derechos, en razón de ser la clase trabajadora en su mayoría carente de preparación académica.

## Esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

Este principio radica en buscar un equilibrio sobre las diferencias que pudieran darse entre trabajador y patrono, tratando de mantener a ambos en armonía y que esto beneficie la productividad.

Fernández Molina (2002) expresa que el derecho del trabajo tiene la misión de lograr la sincronización de las partes de la producción para beneficiar a la sociedad en conjunto.

## 1.2. Otros principios del Derecho del Trabajo

Así también existen otros principios de acuerdo a la doctrina, la constitución y el proceso laboral, que son las directrices dentro de las cuales se desarrolla el proceso laboral, y son:

#### Impulso de oficio

Una vez iniciado el proceso los tribunales están obligados a continuar el trámite de oficio hasta su fenecimiento.

#### Celeridad

Los actos procesales deben realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y términos.

#### Principio de oralidad

Que presume que todas las fases del procedimiento laboral son verbales.

## Principio de sencillez

Considera que el principio de formalidad en el campo laboral debe reducirse a las rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio.

## Economía procesal

Para evitar la mayor cantidad de gastos que ocasiona el proceso laboral, abarcando desde la celeridad y rapidez, hasta la gratuidad de la sustanciación y la dispensa de gastos judiciales como embargos, pregones, etc.

#### Inmediación

La cual consiste en que el juez debe estar en contacto directo con las partes durante el diligenciamiento de los medios de prueba.

#### Concentración

Por el cual debe de reunirse la mayor cantidad de actos procesales en una sola audiencia, razón por la cual nuestra legislación, faculta a las partes para que en la primera audiencia puedan contestar la demanda, interponer excepciones, promover la reconvención, contestar las excepciones, recibir los medios de prueba, etc.

#### Preclusión

Todo proceso está integrado por una serie de etapas sucesivas, y una vez finalizada cada etapa, no puede regresarse a ella.

## Congruencia

Por lo que debe de haber relación entre lo solicitado por las partes y lo resuelto en la sentencia.

#### De adquisición

Las pruebas en el proceso no benefician solamente a quien las propone, sino que pueden ser utilizadas por la contraparte a su beneficio.

#### De publicidad

Por este principio las diligencias y los escritos del proceso pueden ser examinados por las partes y por terceras personas ajenas al proceso.

#### Probidad

Es la obligación que tienen las partes y sus abogados de litigar de buena fe, pues el juez tiene amplio poder disciplinario sobre las personas que realicen actos fraudulentos o retardantes.

## Principio protectorio

Principio muy importante, que según Grisolia (2011) "Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana". Y al respecto manifiesta que tiene tres reglas:

 La regla in dubio pro operario: es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma. En el sentido de que si una norma resulta ambigua y puede ser interpretada de varias

- formas y con distintos alcances, el juez debe obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.
- 2. La regla de la norma más favorable: aquí existen dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, inclinándose el juez por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. A diferencia del in dubio pro operario, que es una regla de interpretación, esta es una regla de aplicación.
- La regla de la condición más beneficiosa: en cuanto a que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se le debe respetar, pudiendo modificarse para ampliar y no para disminuir derechos (p. 55).

Así mismo el principio de in dubio pro operario no puede aplicarse en caso de deficiencia probatoria del trabajador, sino cuando coexisten pruebas aportadas por ambas partes y el juez al hacer el examen de las mismas, quede con incertidumbre sobre la realidad de los hechos (Podetti, 1997).

## **CAPÍTULO II**

#### RELACIÓN LABORAL

#### 2. Definición

El Código de Trabajo enuncia en su artículo 19, que la relación de trabajo es el hecho de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra en determinadas condiciones.

Para Cabanellas (1979) la relación de trabajo "Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según el cual el simple hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo".

Desde el punto de vista de Fernández Molina (2002), "La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación" (p.88).

Por otra parte para Franco López (2014), "La relación de trabajo es nada más que la propia ejecución, la realización del contrato en sus manifestaciones concretas y reales" (p. 201).

En otras palabras la relación de trabajo representa el vínculo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, que une a quien solicita la realización de un trabajo lícito, con la persona que con plena capacidad ejecuta el trabajo a cambio de una retribución o pago

en condiciones previamente pactadas, de subordinación, derivando en derechos y obligaciones para ambas partes.

Marquet (2003) cita a De la Cueva, quien define la relación de trabajo como:

Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias (p. 525).

La relación de trabajo surge de la necesidad de una persona al no poder realizar ella misma una actividad, por falta de tiempo, por desconocer la forma de hacerlo, por tener los medios económicos para que otra persona lo realice, por el emprendimiento de un negocio, etc., aunque no medie un contrato de trabajo; y la necesidad de otra de obtener un beneficio económico de su fuerza laboral. La relación de trabajo no implica las formalidades de un contrato de trabajo.

La terminología moderna del derecho laboral distingue hoy con caracteres precisos los conceptos "relación de trabajo" y "contrato individual de trabajo", justificando su diversa reglamentación en la necesidad de atender las corrientes actuales del pensamiento jurídico, que si bien es cierto otorga al contrato el constituir la manifestación suprema del acuerdo de voluntades no desconoce otras formas de relación jurídica que por su naturaleza merecen reglamentación

legal, en atención a la realidad social que las sustenta. (Barajas Montes, 1990, p. 7)

La diferencia entre una relación de trabajo y un contrato de trabajo radica en que para la primera no es necesario que se manifieste la voluntad de las partes en forma escrita, pues el solo hecho de la prestación del trabajo produce efectos legales; además de que se inicia en el momento en que se principia a realizar la prestación del trabajo; mientras que en el contrato de trabajo existe un documento en el cual se plasma la relación laboral.

Al existir una relación de trabajo se presume que existe un contrato de trabajo y si a requerimiento de las autoridades de trabajo el patrono no lo exhibe, salvo prueba en contrario se tienen por ciertas las estipulaciones afirmadas por el trabajador (Artículo 30 del Código de Trabajo).

#### 2.1. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos o personas que intervienen en una relación de trabajo según nuestra legislación son: patrono, trabajador, representante del patrono e intermediario, pero para efectos de la presente investigación sólo se abordara al patrono y al trabajador.

#### **Patrono**

"Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de una o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo" (Artículo 2 Código de Trabajo).

El patrono es pues el propietario del medio de producción, servicio o comercio, y a diferencia del trabajador puede ser una persona individual o una jurídica. Es la persona que paga por los servicios prestados.

## Trabajador

"Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo" (Artículo 3 Código de Trabajo).

En resumen el trabajador solamente puede ser una persona individual, que va a ejecutar un trabajo por razón de un contrato o relación de trabajo, de manera personal, no teniendo limitación de autoridad competente para realizar la actividad lícita, quedando comprendidos los mayores de 18 años con capacidad, en régimen especial los mayores de 14 años con autorización de los representantes legales y los mayores de 12 años con autorización de la Inspección General de Trabajo.

#### CAPÍTULO III

#### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### 3. Definición

Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona, queda obligada a prestar a otra, 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 (Artículo 18 del Código de Trabajo).

Este concepto detalla la unión resultante de la actividad lícita que presta y por lo cual se obliga a hacer, una persona individual, no jurídica, en provecho de otra, en forma subordinada y personal, bajo la supervisión y dirección del patrono (pudiendo ser este una persona jurídica) o su representante, bastando con que se inicie su ejecución para que el contrato se perfeccione, sin que sea necesaria la preparación académica para determinados trabajos, y a cambio de un pago pactado con anterioridad que puede no ser en su totalidad económico.

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma que es solo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo. (De Buen, 2002, p. 45)

Es por ello que la existencia de un contrato de trabajo se puede probar con libros de contabilidad, planillas, que obligatoriamente debe de llevar el patrono y con recibos que hubiese recibido el trabajador como constancia de haber recibido su pago.

El hecho de que exista un contrato de trabajo no implica que exista una relación laboral, ya que puede haber contrato de trabajo sin relación laboral; en el caso de que se haya contratado a una persona y esta por causas ajenas a su voluntad no realice la prestación del servicio.

El contrato de trabajo no implica que el trabajador preste sus servicios exclusivamente a un patrono o empresa, siempre y cuando los trabajos sean compatibles en horario, de diferente materia y no se haya convenido la exclusividad en el contrato (Artículo 18 tercer párrafo del Código de Trabajo).

Nuestra legislación regula como contratos de trabajo al: a) Contrato individual de trabajo, el cual se celebra entre un trabajador y un patrono (Artículo 18 del Código de Trabajo) y al b) Contrato colectivo de trabajo, el cual se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos (Artículo 38 del Código de Trabajo).

El más utilizado en nuestro país es el contrato individual de trabajo, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la institución encargada de imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, sin embargo existen instituciones que redactan sus propios contratos de trabajos; debiendo redactarse en 3 ejemplares, de los cuales el primero es para el trabajador, el segundo para el patrono y el tercero, el cual debe ser enviado por el patrono dentro de los 15días siguientes a su

celebración a la Dirección General de Trabajo para su registro; aún cuando para labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y trabajos para obra determinada que no excedan de Q100.00 por un plazo no mayor de 60 días, los contratos por su forma son verbales.

## 3.1. Elementos de la prestación de trabajo

En todo contrato de trabajo se establecen condiciones para la prestación del servicio, como lo son: La materia u objeto que se refiere al tipo de trabajo a ejecutar; la forma o modo de su desempeño refiriéndose a la forma de ejecutar el trabajo; el tiempo de realización el cual comprende el horario de trabajo; el lugar de la ejecución el cual se refiere al lugar donde desempeñará el trabajo; y las retribuciones a las que está obligado el patrono que se refiere al salario y prestaciones laborales. Que pueden ser modificadas por acuerdo expreso de las partes o autorización por el Ministerio de Trabajo, cuando las condiciones sean superiores a las mínimas, pues de lo contrario el patrono incurre en despido indirecto (Artículo 20 del Código de Trabajo).

#### 3.2. Terminación de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo, según nuestra legislación se pueden dar por terminados:

- a) por voluntad de una de ellas, ya sea por renuncia o despido;
- por mutuo consentimiento, ambas partes están de acuerdo o se venció el plazo del contrato;
- c) por causa imputable a la otra, despido directo y justificado o despido indirecto e injustificado; y

 disposición de la ley, porque se autorice la terminación del contrato a través de un incidente de terminación de contrato presentado por el patrono.

Sin embargo también pueden terminarse los contratos por la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental del trabajador que le haga imposible la prestación del servicio, o cierre de la empresa, sin que esto constituya la pérdida de las prestaciones adquiridas por el trabajador.

La terminación de los contratos de trabajo implica que el trabajador cese en sus labores y ponga a disposición del empleador el cargo que desempeñaba; mientras el patrono debe pagar al trabajador las prestaciones a las que este último tiene derecho hasta el momento de en que entregue el cargo o trabajo, dependiendo la forma en que se haya terminado la relación de trabajo.

## 3.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad y profesionalidad.

#### Subordinación

"Elemento importantísimo en el contrato de trabajo, se deriva del latín SUBI, bajo y ORDINARE, ordenar" (Echeverría, 2004, p. 79).

La subordinación es el hecho de que el trabajador este bajo las ordenes de un patrono y cumpla con ellas. Consiste en que el trabajador no puede llegar al trabajo y laborar a su antojo, debe seguir instrucciones, acudir al lugar del trabajo, cumplir con

las estipulaciones del contrato, respetar el reglamento de la empresa, esto le permitirá conservar su trabajo.

Entre las características de la subordinación están: que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo; el patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y dar órdenes; existe obligación del trabajador de acatar las órdenes e instrucciones dadas por el patrono; hay supervisión y control del patrono sobre el trabajo del empleado; las labores realizadas no deben ser accidentales; y el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa (Echeverría, 2004).

#### Ausencia de riesgo

Para Guillermo Cabanellas (1979) el riesgo es "Contingencia, probabilidad, proximidad de un daño. Peligro".

El riesgo es la posibilidad de sufrir un daño o un peligro. Durante la ejecución de un trabajo es factible que suceda un accidente, se deterioren los materiales para trabajar, o la empresa se declare en quiebra, sin embargo en materia laboral no es posible que el trabajador comparta los riesgos laborales del patrono y sufra las consecuencias, pues el no es la parte que cubre el capital, por lo tanto la ausencia de riesgo protege al trabajador de perder sus derechos.

#### Estabilidad

Para Echeverría Morataya (2004), la estabilidad es la seguridad que tiene el trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral y que para la estabilidad no

importa que el servicio se preste con plena continuidad, lo que le importa es mantener viva la relación de trabajo.

Franco López (2014) argumenta "la estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia" (p.240).

En resumen la estabilidad laboral es el derecho del trabajador a permanecer en su empleo mientras se necesite su actividad para el empleador, asegurando la obtención de prestaciones como las vacaciones, incrementos salariales, jubilaciones, etc., siempre y cuando no incurra el trabajador en causal de despido o emigre a otro trabajo.

## **Profesionalidad**

La profesionalidad señala Cabanellas (1979): "Es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio".

La profesionalidad implica que la persona contratada se dedica a una actividad en específico para ganarse la vida, y que esta actividad la va a desarrollar en un cargo acorde a sus facultades, reconocidas por el empleador en el periodo de prueba. Derivado de las necesidades de cubrir las diferentes actividades que se desarrollan en una empresa o negocio.

La profesionalidad se interpreta en dos formas: en sentido lato, cuando la actividad a la que se dedica una persona para su sustento prevalece sobre otras y es habitual; en sentido restringido, por la dedicación y la laboriosidad empleada en la actividad, no sólo esa habitualidad y tiempo de trabajo, implica la

forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos o psíquicos del laborante. (Echeverría, 2004, pag.93)

Sin embargo en algunas ocasiones puede darse el caso que el trabajador desconozca la actividad por la cual es contratado y por su necesidad o la del patrono se desenvuelva en un campo distinto de trabajo.

## 3.4. Elementos materiales o reales del contrato de trabajo

#### Pago del salario

Consiste en la obligación que tiene el patrono de retribuirle al trabajador su trabajo en contraprestación al servicio obtenido.

#### Prestación de los servicios

Consiste en la obligación del trabajador de cumplir con la realización del trabajo que le fue encomendado, por el patrono. El tiene la obligación de hacer.

## 3.5. Características del contrato de trabajo

Las principales características son:

#### a. Consensual

Es consensual porque existe el consentimiento de ambas partes, quedando obligados a los efectos convenidos desde el momento del acuerdo.

#### b. Bilateral

Es bilateral porque en el intervienen dos partes, el patrono y el trabajador, cada uno con un interés, el patrono con interés de que le realicen o le presten un servicio y el trabajador con interés de obtener un beneficio a cambio de su trabajo.

#### c. Oneroso

Es oneroso porque a cambio de la prestación del servicio se realiza un pago de cualquier clase o forma, ya que si no existe retribución no hay contrato de trabajo. La onerosidad guarda una estrecha relación con la remuneración.

## d. Principal

Porque no depende de ningún otro contrato, aún cuando se ajuste en un mismo documento con otro contrato diferente.

#### e. De tracto sucesivo

Puesto que las obligaciones se van cumpliendo en etapas, de manera sucesiva.

## 3.6. Clasificación del contrato individual del trabajo

Los contratos de trabajo se clasifican atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existiendo dos enfoques: el primero cuya duración no está prevista y que se puede considerar como contrato por un tiempo indeterminado o por tiempo indefinido; y el segundo, los contratos cuya duración si está prevista porque se presume el acaecimiento de un hecho o circunstancia que ha de ponerle fin, o por que

se concluya la labor a realizarse, siendo este contrato a plazo fijo, plazo determinado o para obra determinada. (Echeverría Morataya, 2004)

Existen varios tipos de trabajo atendiendo al periodo de tiempo en que el trabajador estará contratado por el patrono, dependiendo también de por cuánto tiempo será necesario el servicio que se va a prestar.

## Por tiempo indefinido

Es aquel en el cual no se especifica la fecha para su terminación. Este tipo de contrato no se encuentra sujeto a tiempo pues el trabajador presta sus servicios sin que exista vencimiento expreso, constituyendo los dos primeros meses periodo de prueba (Artículo 25 literal a del Código de Trabajo).

## A plazo Fijo

Este tipo de contrato tiene fecha específica para su terminación o el acontecimiento de un hecho o circunstancia para su conclusión (Artículo 25 literal b del Código de Trabajo). En este tipo de contrato podemos ubicar los trabajos por ausencia o licencia de otro trabajador.

### Para obra determinada

En esta clase de contrato depende la naturaleza de la obra por lo que el precio del servicio del trabajador es pactado con el patrono tomando en cuenta el inicio y finalización de la obra y su resultado (Artículo 25 literal c del Código de Trabajo). Entre esta tipo de contratos ubicamos los de albañilería, o de cosecha.

#### 3.7. Indefinidad de los contratos

Nuestra legislación indica que todo contrato individual de trabajo debe celebrarse sin estipular un plazo sino que debe pactarse por tiempo indefinido, cuando la naturaleza de la actividad de la empresa sea permanente, proporcionando al trabajador estabilidad, elemento del contrato de trabajo ligado al derecho de antigüedad en el trabajo, a menos que el trabajo sea de naturaleza temporal (Artículo 26 del Código de Trabajo).

### 3.8. Efectos del contrato de trabajo

Echeverría Morataya (2004) argumenta que los efectos del contrato individual de trabajo que la ley regula son:

- a. El hecho o circunstancia que el contrato individual de trabajo este contenido en concurrencia con otro documento de índole diferente, no le hace perder su naturaleza (Artículo 18 del Código de Trabajo).
- b. Los efectos del contrato individual de trabajo cobran vida desde el inicio de la relación de trabajo, aún cuando no exista documento que establezca las condiciones de la prestación de los servicios o ejecución de obra (Artículo 19 del Código de Trabajo).
- c. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, los

- que deben aplicar sus propios procedimientos (Artículo 19 segundo párrafo del Código de Trabajo).
- d. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes ordinarias y reglamentos de trabajo y previsión social (Artículo 22 del Código de Trabajo).
- e. El contrato individual de trabajo no solo obliga a lo que se establece en él, sino que también obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de la relación laboral; y a las consecuencias que el propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o costumbres locales o la ley (Artículo 20 de Código de Trabajo).
- f. Si en el contrato de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador solo queda obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y el que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono (Artículo 21 del Código de Trabajo).

## 3.9. Contrato de servicios profesionales

El contrato de servicios profesionales es un convenio realizado por dos personas que acuerdan la realización un servicio prestado por un profesional universitario, miembro de un colegio profesional, que esté activo en el mismo, tal como el médico, dentista, abogado, auditor, odontólogo, psicólogo, etc., a una persona a quien se le denomina cliente y que deberá pagar al profesional una retribución llamada honorario

por el servicio prestado. Este contrato no siempre se plasmará por escrito ya que algunos servicios profesionales son inmediatos.

La naturaleza de este contrato es civil, no demanda dependencia ni subordinación, únicamente sujeción a lo pactado.

El contrato de servicios profesionales se encuentra regulado en el Código Civil del artículo 2027 al artículo 2036.

## Características del contrato de servicios profesionales

En todo contrato de servicios profesionales expone Vitteri (2005) deben observarse las siguientes características:

- a) **Bilateral:** Porque para su celebración se necesita de dos partes, por un lado el profesional que asume la obligación de prestar su servicio y por otro lado el cliente que se beneficia del servicio y se obliga a pagar los honorarios.
- b) Consensual: pues los contratantes de común acuerdo pactan las condiciones a las que se sujetan.
- c) Oneroso: ya que ambas partes obtienen beneficios y obligaciones del contrato.
- d) **Conmutativo**: ya que las partes al momento de realizar el contrato pueden apreciar los beneficios o pérdidas resultantes.
- e) Intuito Personae: pues el profesional es elegido por el cliente en base a su experiencia, resultados con otros casos o especializaciones.

- f) **De tracto sucesivo:** ya que es un medio para obtener resultados que se espera transcurran en determinado tiempo, sin embargo existen servicios de profesionales en los cuales no se realizan contratos por ser instantáneos, como los servicios médicos.
- g) **Principal:** ya que no depende de otro contrato para su existencia o validez.

### **CAPÍTULO IV**

#### DISFRAZ LABORAL

#### 4. Definición de Disfraz Laboral

En el mercado laboral guatemalteco, es muy común observar que los patronos están contratando la mano de obra y al momento de firmar el contrato ya no lo denominan contrato individual de trabajo, sino al contrario, es muy usual que estén utilizando otras denominaciones como locación de servicios, contrato de servicios profesionales, contratos de servicios técnicos, servicios técnicos administrativos, servicios mercantiles, contratos de servicios civiles, contrato a plazo fijo cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar obliga a que este sea por plazo indeterminado, todo lo anterior para desvirtuar la naturaleza de los contratos de trabajo y así evadir el pago del pasivo laboral.

Con frecuencia los abogados litigantes de los patronos en su argumentación para negar una relación laboral, indican que debido al contrato de servicios que firmaron los trabajadores en clausula especial convienen en reconocer que la relación que los une es de naturaleza civil y no laboral.

Argueta (2008) cita que el V Informe de la Organización Internacional del Trabajo, indica que disfrazar una relación de trabajo es lo mismo que hacer una acción fraudulenta, pues cuando el empleador contrata a través de un contrato civil o mercantil, lo hace premeditadamente con el propósito de encubrir una verdadera relación de trabajo. Con este acto el patrono está tratando de encubrir o disfrazar

maliciosamente la relación que le une con los trabajadores para que estos no estén protegidos por las leyes de trabajo y de seguridad social, reduciendo los costos de contratación.

Existen dos formas por las que se puede contratar a una persona para que realice un trabajo a favor de otra: la primera es trabajo por cuenta propia o independiente, cuando se presta un servicio por propia cuenta sin depender de la persona que lo ha empleado y sin gozar de derechos laborales o prestaciones sociales mínimas. Como el caso del dentista que realiza el trabajo sin dependencia o subordinación al cliente, en cuyo caso por mal desempeño no puede el cliente iniciarle un proceso disciplinario al dentista o exigirle el salario mínimo o vacaciones, aguinaldos o cualquier otra prestación. Y la segunda el trabajo por cuenta ajena, dependiente o subordinado, aquí si existe una dependencia o subordinación entre quien presta el servicio y su empleador. Proporcionando el contratante los instrumentos y materiales para la realización del trabajo teniendo derecho el trabajador de todas las prestaciones sociales mínimas que las leyes laborales establecen (Argueta, 2008).

### 4.1. Definición de simulación o fraude

La simulación o fraude es la acción realizada por una persona al representar un acto, alterando o desvirtuando la realidad y provocando el engaño en otra persona, para obtener un beneficio.

Es el engaño usado premeditadamente con ánimo de evadir la ley y garantizar un lucro, aplicándolo al derecho laboral se puede indicar que es un vicio en la declaración

del tipo de prestación que realiza una persona, plasmado en un contrato que omite los elementos de la relación laboral.

Para el efecto el Diccionario de la Lengua Española (2001) define la simulación como: "La acción de simular. Alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato". Y así mismo define que simular significa: "Representar algo fingiendo o imitando lo que no es".

### 4.2. El disfraz laboral como fenómeno en la actualidad

Desde hace algunos años la forma de contratación laboral ha cambiado y comenzado la utilización de contratos a plazo fijo, contratos civiles y contratos mercantiles, que obvian los derechos del trabajador. Al momento de terminar la relación, no les son canceladas las prestaciones laborales pues la parte patronal argumenta que no existió relación laboral ya que la prestación fue de servicios profesionales, servicios técnicos, servicios civiles, servicios mercantiles, servicios técnicos administrativos, refiriéndose al Estado, se manifiesta que el reglón presupuestario en el que fue contratado es de carácter temporal, por lo tanto al vencimiento del mismo debe ser despedido, sin embargo las actividades por las que fue contratado continúan desarrollándose, el puesto continúa existiendo, o el contrato a plazo fijo a sido renovado consecutivamente por lo tanto hay continuidad laboral.

El efecto que se obtiene al contratar por tiempo, es abaratar la mano de obra y que la distribución de la riqueza sea injusta, provoca la anulación total de los derechos laborales, aumenta el margen de desprotección para los trabajadores y destruye la

posibilidad de construir trabajo decente en beneficio de toda la sociedad (Argueta, 2008).

Cada día son más los patronos que no pagan las prestaciones laborales a sus trabajadores argumentando que el contrato era a plazo fijo y que al vencimiento del mismo no era posible la recontratación en virtud de que la ley así lo establece o que ya no cuenta con presupuesto para contratarlo, no obstante el puesto es ocupado por otra persona.

Formas de encubrir una relación laboral hay muchas, Argueta (2008) expone que destacan:

El contrato civil como disfraz: a través de un contrato de servicios profesionales, cuando un profesional universitario realiza el trabajo en forma dependiente o subordinada. O que la persona contratada sea un profesional universitario pero las características del servicio que presta correspondan a una relación laboral. El disfraz es más evidente cuando la persona contratada como profesional no posee un título universitario, por lo que el contrato civil es totalmente falso o nulo. También está el contrato de obra o de empresa, en cuyo caso lo que determina la situación de disfraz es si el servicio que presta el supuesto contratista es dependiente o subordinado. Otra forma es el arrendamiento, realizado por empresas que prestan servicios de transporte público o colectivo o de taxi, el cual consiste en arrendar o alquilar un vehículo al piloto a cambio de una cuota diaria.

El contrato mercantil como disfraz: entre ellos está el de contrato de suministro periódico de servicios, en el cual una persona constituida como comerciante vende servicios de carácter personal a otra, como el servicio de limpieza de oficina, edificios, fábricas, hogares. O el contrato estimatorio en el que la empresa mercantil entrega mercadería en consignación a otras que ofrecen pagarlo si lo venden o devolverlo si no logran venderlo. Sin embargo si existe subordinación, esto determinara que la naturaleza de la relación es laboral.

Es importante mencionar que la Honorable Corte de Constitucionalidad ha tenido a bien el sentar jurisprudencia en cuanto a este problema dentro de los expedientes números 1545, 857 y 740 todos del año 2007, en las sentencias de fechas 16 de octubre, 14 y 7 de junio, todas del año 2007 que se reproducen a continuación: "Si las circunstancias enumeradas en las normas citadas se produjeran, nos encontraríamos ante un acto de simulación, porque con el accionar denunciado se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios técnicos, prestación de servicios profesionales técnicos o como el caso que nos ocupa, mediante la celebración de un contrato a plazo fijo, cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar obliga a que éste sea por plazo indeterminado), todo ello en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece en su favor. También se podría denunciar la existencia de fraude a las normas laborales, porque se actúa en esta forma cuando, ajustando el comportamiento a las disposiciones legales, se busca evadir el fin previsto por ellas; en el caso de análisis, el fraude se configura por medio de la firma de contratos a plazo fijo cuando la naturaleza de la prestación

requería que el contrato fuera de tiempo indefinido pretendiendo soslayar esa condición fundamental. En consecuencia, lo actuado es nulo y la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes -las del derecho del trabajo-que regulan lo relativo a la contratación por tiempo indefinido".

## **CAPÍTULO V**

#### CONSECUENCIAS DEL DISFRAZ LABORAL

Los efectos del disfraz laboral son muchos, la mayoría son negativas para el trabajador, pero eso no significa que el patrono se libre de tener consecuencias en su perjuicio y pueda salir bien librado si es llevado a juicio. Por lo que es importante conocer que efectos produce el disfraz laboral para ambas partes, patrono y trabajador.

En su libro El disfraz de la relación laboral en Guatemala, Alejandro Argueta (2008) argumenta como consecuencias del disfraz laboral:

- A. **Defraudación laboral**: consistente en la anulación de las garantías mínimas que corresponden al trabajador, estableciendo condiciones de empleo precario que afecta el bienestar del trabajador y su familia. En este sentido están los trabajos donde se hace laborar a los empleados fuera de horario sin pago de horas extras, con salarios no acordes a la preparación o exigencia laboral, sin pago de prestaciones o seguridad social.
- B. **Defraudación al seguro social**: implica la defraudación del pago de las cuotas patronales y del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo que no excluye a los trabajadores del seguro social, pues la ley que lo regula establece que el empleador es el responsable de omitir la declaración de los trabajadores y el pago de las cuotas respectivas. Omitiendo también las contribuciones al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y al Instituto de Recreación de los Trabajadores.

- C. Defraudación fiscal: el empleador solicita factura contable al trabajador cada vez que paga por sus servicios, lo que constituye un 12% menos del salario y sujeta al trabajador al régimen del Impuesto sobre la Renta. Utilizando la factura emitida por el trabajador para declararla como un gasto de operaciones que le disminuye el total de IVA que debe entregarle a la Superintendencia de Administración Tributaria. Forma de disfraz laboral muy utilizado en los colegios, donde los maestros de primaria son contratados por servicios técnicos de educación.
- D. **Competencia desleal**: ya que los empleadores que utilizan este fraude obtienen una ventaja desleal ante los empleadores que no la realizan, pues su patrimonio se incrementa con el dinero que ahorran al evadir el pago de seguro social y prestaciones laborales.
- E. Responsabilidad ante terceros: al asumir los trabajadores en forma solidaria
   con el patrono, las responsabilidades del trabajo realizado.

### 5.1. Prestaciones laborales

Las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral, tienen como función mejorar la condición de vida de los trabajadores, que al haber un disfraz laboral un trabajador no puede gozar de las mismas, pues el patrono actuó con premeditación y simuló un contrato no de naturaleza laboral, por lo que a continuación se enumeran la serie de prestaciones que el trabajador dejaría de percibir en detrimento de su pasivo laboral.

### Indemnización

La prestación de indemnización es una remuneración como sanción pecuniaria que derivado del despido, el patrono debe de pagarle al trabajador por el hecho de despedirlo sin causa justificada atentando contra el principio de estabilidad laboral.

Existen varias clases de indemnizaciones, como la indemnización por tiempo servido, en la cual el patrono debe pagarle al trabajador el equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo prestado por el trabajador, y si los servicios no alcanzan un año, se hace el pago de forma proporcional (Artículo 82 del Código de Trabajo).

También está la indemnización por invalidez permanente o por vejez, en la cual si el trabajador padece de alguna enfermedad o invalidez, permanente o vejez, previamente comprobada, tiene derecho a que el patrono le cubra el 50% de la indemnización siempre que no goce del beneficio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Artículo 82 del Código de Trabajo último párrafo).

Además la indemnización en los contratos a plazo fijo o para obra determinada, en este tipo de indemnización ambas partes, patrono o trabajador, pueden ponerle fin al contrato sin justa causa, siempre que le pague los daños y perjuicios a la otra parte, determinados por un Inspector de Trabajo o en caso de litigio por el Juez de Trabajo.

## Aguinaldo

Es un salario adicional, comprende el 100% del salario, por lo que se le conoce como aguinaldo navideño, pagándose el 50% al trabajador la primera quincena de

diciembre y el otro 50% el mes de enero del siguiente año, para ayudar a sufragar los gastos de fin de año, como regalos, convivios, viajes o compras y los gastos de inicio de año que en nuestro país son de estudios, como colegiaturas, inscripciones, uniformes, útiles escolares.

Esta prestación está contenida en el decreto 76-78 del Congreso de la República, denominada oficialmente como Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado; y en el decreto 74-78 del Congreso de la República denominado Ley que regula el Aguinaldo de los Trabajadores del Estado. No es acumulable de año en año y del pago debe dejarse constancia por escrito, pues de lo contrario se presume no ha sido cancelada (Artículos 5 y 7 del Decreto 76-78 del Congreso de la República).

En caso de que la relación de trabajo se interrumpa antes de llegar a fin de año, el trabajador tiene derecho a reclamar el aguinaldo en forma proporcional, pues el derecho a percibirlo es adquirido con la mera prestación del servicio, por lo tanto el pago es obligatorio y no voluntario (Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República).

El trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, semanas o meses, para tener derecho al aguinaldo debe haber laborado por lo menos 150 jornadas o tareas de trabajo (Artículo 10 del Decreto 76-78 del Congreso de la República).

## Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Es la prestación conocida como Bono 14 y emergió por medio del decreto número 42-92 del Congreso de la República, del mes de julio de 1,992.

En su momento fue un premio de consolación o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral, emitiendo a cambio dicho decreto (Fernández, 2002).

Equivale al 100% del salario o sueldo ordinario, para los trabajadores que hubieran laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago, computable del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, pagadero la primera quincena del mes de julio de cada año, y si se diera la terminación de la relación laboral antes de cumplido el año, se paga la prestación de forma proporcional.

## Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado

Conocida esta prestación como Bono Incentivo, surgió por medio del decreto número 78-89 del Congreso de la República. Creado con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia del sector privado, consistente en Q250.00, que el patrono debe pagar a los empleados junto al sueldo mensual.

En su momento dicho decreto fue una respuesta a la necesidad de aumentar los salarios en general. Para suavizar de alguna forma dicho aumento, los legisladores establecieron que el aumento vía bono incentivo, estuviera libre del pago de las

cuotas patronales y laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP; así mismo que dicha bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones, aguinaldos y por extensión del Bono 14. (Fernández, 2002, p.267)

#### Salario

La palabra salario viene de la voz latina "salarium", que era la forma usada en la antigüedad para reconocer pagos. Es la retribución o pago que le patrono le paga al trabajador por sus servicios, el cual ha sido pactado desde el inicio de la relación laboral. Para algunas empresas el salario tiene función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador, pues mientras más tiempo tenga laborando para el patrono o mejor sea su productividad mejor será el salario a que tendrá derecho el trabajador.

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos (Artículo 88 Código de Trabajo).

También establece que salvo excepciones legales todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este. Esta excepción se refiere al caso en que una persona haya sido condena por un tribunal o juez competente a realizar un trabajo, en el entendido que esta labor no puede ser remunerada.

Expone Echeverría Morataya (2004) que el salario tiene características inherentes, siendo las más sobresalientes:

- a. El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario.
- b. La denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, sustituyendo la denominación de retribución del trabajo, tomando el nombre dependiendo del trabajador que se trate, llamándose sueldo al que devengan los trabajadores de oficina o comercio en los casos de pago mensual o quincenal; y salario al que devengan los trabajadores obreros en los casos de pago por unidad de tiempo menor.
- c. El salario comprende las distintas retribuciones de trabajo.
- d. Para fijar el salario debe tomarse en cuenta el principio de igualdad del salario.
- e. El monto del salario debe ser fijado por patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo

Nuestro Código de Trabajo en el artículo 88, establece la forma en que se calcula el salario para efecto de su pago, siendo esta:

- Por unidad de tiempo, cuando se labora por mes, quincena, semana, día u hora,
   independientemente del resultado que se tenga del trabajo;
- Por unidad de obra, cuando se labora por pieza, tarea, precio alzado o a destajo, sin importar el tiempo empleado; y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, decretando en el artículo 92 del mismo cuerpo legal que se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador la cual debe ser proporcional a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder.

En nuestro país conocemos el salario ordinario como la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador y al que se le aplican los descuentos de IGSS, IRTRA, INTECAP, descuentos por orden judicial, fondos de pensiones, cuota sindical, prestamos, etc.; y el salario mínimo el cual cubre las necesidades normales de orden material, moral y cultural, y que le permite al trabajador satisfacer sus deberes familiares (Artículo 103 del Código de Trabajo).

### **Vacaciones**

Las vacaciones son el periodo de tiempo después de un año de labores ejecutadas por el trabajador, que el patrono le concede con goce de salario para su descanso y diversión, durante el cual no estará a disposición del patrono.

"Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado" (Fernández, 2002, p. 240).

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. (De Buen, 2002, p. 192)

Nuestra constitución establece la duración de las vacaciones anuales en 15 días. Aunque hay entidades que otorgan un plazo mayor de descanso. Si la relación de trabajo se termina antes de cumplir el año laborado, el pago de las vacaciones debe ser proporcional y compensado en dinero.

Para que el trabajador tenga derecho a gozar de sus vacaciones debe laborar como mínimo 150 días en el año, siendo el patrono quien señala dentro de los siguientes 60 días a haber cumplido el trabajador el año de trabajo continuo, el periodo durante el cual el trabajador gozara de sus vacaciones (Artículos 131 y 132 del Código de Trabajo).

Las vacaciones se rigen por tres principios: de incompensabilidad, de inacumulabilidad y de unicidad. El principio de incompensabilidad establece que las vacaciones no son compensables en dinero, salvo que el trabajador haya adquirido el derecho a gozarlas y no las haya disfrutado por cesar en su trabajo. El principio de inacumulabilidad establece que las vacaciones no pueden ser acumulables año con año para disfrutar de un periodo mayor de vacaciones posteriormente a conveniencia del trabajador o del patrono. Y el principio de unicidad, establece que las vacaciones se deben gozar sin interrupciones y solo pueden dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores que no permitan una ausencia prolongada en el trabajo (Franco, 2014).

### 5.1.7. Horas extraordinarias

En todo contrato de trabajo se determina la jornada laboral a la cual el trabajador está sujeto. A esta jornada se le denomina normal u ordinaria cuando se labora dentro de las horas pactadas entre patrono y trabajador, lo que se conoce como horario de trabajo. Sin embargo puede darse el caso que el empleado labore fuera de la jornada pactada, esto quiere decir más tiempo del normal, por alguna circunstancia no prevista o accidental.

Un ejemplo de horas extraordinarias es el caso de los empleados de almacenes o los trabajadores de librerías, que en época navideña los primeros y de estudios los segundos, amplían el horario de atención, trabajando más tiempo del establecido, por lo cual el patrono debe recompensarlo con el 50% más del salario mínimo.

Sin embargo no se toma como tiempo extraordinario el que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables a él cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo; como por ejemplo que utilice su tiempo en platicar, hablar por teléfono, hacer diligencias personales en horas de trabajo, y que por esta razón se le acumule el trabajo, o las que labore el trabajador los días de asueto.

## Séptimos días

La función del séptimo día es darle un descanso al trabajador después de una jornada laboral de 5 o 6 días de trabajo, en pro de la salud física y emocional del empleado.

Aparece reiteradamente en el antiguo testamento y pasa al cristianismo donde se transforma en un día de celebración, esto es de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esa finalidad. Ahora aparece sustancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aún conserva, en lo sustancial, un sentido bíblico. Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías, sin embargo mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día.

el trabajador pueda, lícitamente, decidir respecto de su actividad o de su inactividad. (De Buen, 2002, p.184)

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de 5 a 6 días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo (Artículo 126 del Código de Trabajo).

Nuestra legislación establece una jornada laboral de 5 a 6 días, dependiendo la costumbre de la empresa. Las entidades estatales laboran únicamente 5 días a la semana, dejando al trabajador 2 días de descanso remunerado, aunque en la misma semana coincidan uno o más días de asueto. Los comercios o entidades privadas laboran 6 días a la semana, no siendo obligatorio que el día de descanso sea domingo.

### 5.2. Consecuencias sociales

Las consecuencias sociales son aquellos efectos que afectan la vida del hombre o de la sociedad. Si el patrono disfraza la relación laboral, el trabajador perderá ciertos beneficios previsores, establecidos por enfermedad, vejez o muerte del trabajador así como su recreación y superación. Los cuales se detallan a continuación:

### 5.2.1. Indemnización post mortem

Esta prestación no es precisamente para el trabajador, sino para su cónyuge, ascendencia y descendencia, y que debe ser reclamada al patrono únicamente en caso de muerte del trabajador.

Franco López (2014) afirma que prestación tiene su fundamento constitucional en el artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República, el cual indica que el empleador está obligado a otorgarle una prestación de un mes de salario por cada año laborado, al cónyuge o conviviente, o a los hijos menores o incapacitados del trabajador que fallezca estando a su servicio. Salvo que el trabajador goce de la cobertura de seguridad social. (p.664)

Este proceso se tramita a través de un incidente por el cónyuge o conviviente, o los hijos del trabajador fallecido y en algunos casos contenidos en normativos colectivos de trabajo los ascendientes, acompañando los certificados que acrediten el parentesco, para que el juez declare la calidad de beneficiarios y cuando el patrono se niega al pago o reconoce una cantidad inferior, se debe iniciar un juicio ordinario para reclamar el pago de la indemnización post mortem.

### Seguro social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado mediante el decreto número 295 del Congreso de la República, el 30 de octubre de 1,946 durante el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo, con el objeto de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos del trabajador, regulando la seguridad social de manera constitucional con el artículo 100 de la Constitución Política de la República de 1,985.

Todo trabajador, servidor público o persona individual que contribuye al régimen de seguridad social es considerado afiliado.

Los beneficios que comprende el régimen de seguridad social, según la ley que lo regula son:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro);
- i) Los demás que los reglamentos determinen.

En cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el afiliado goza de servicios médicos, hospitalarios e indemnización entre otros.

El beneficio de maternidad comprende servicios médicos, hospitalarios antes, durante y después del parto, tanto para la afiliada como mujer trabajadora así como para la esposa del afiliado, con su respectiva indemnización.

En caso de enfermedades generales comprende para el afiliado y los familiares que dependan económicamente de él, servicios médicos, hospitalarios e indemnización entre otros.

La protección de invalidez, orfandad y vejez consiste en pensiones a los afiliados o a su cónyuge e hijos, la primera en virtud de verse imposibilitado el trabajador para seguir laborando después de haber sido declarado invalido por el Instituto y acreditar

36 meses de contribución; la segunda por muerte del trabajador cuando los hijos queden huérfanos; y la tercera cuando el afiliado cumplió la edad de 60 años y acredito sus contribuciones mínimas, pudiendo acogerse al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia.

Para tener derecho a la pensión por vejez, es necesario que el asegurado haya pagado, como mínimo 192 contribuciones mensuales al programa; así mismo haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que establece el artículo 17 del reglamento (Valenzuela, p. 14).

Los gastos de entierro comprenden una cantidad de dinero que se otorga por fallecimiento del afiliado o del pensionado con derecho para su funeral.

La demanda ordinaria debe presentarse ante el órgano jurisdiccional al quedar firme el pronunciamiento del instituto, para el efecto que se declare el derecho de ser acogido por el programa de seguridad social.

La ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece un plazo de cinco días desde que quede firme el pronunciamiento de la Junta Directiva para acudir a los órganos jurisdiccionales a plantear su demanda en la vía ordinaria, sin embargo según resolución de la Corte de Constitucionalidad de fecha 23 de agosto del 2013 del expediente 3783-2012 que resuelve apelación de sentencia de amparo, se colige que:

Si en sede administrativa no existe un plazo de prescripción para que el pensionado ejercite el derecho –pensión por vejez-, dado que es inherente a su persona desde que se dan las condiciones requeridas en la ley y termina con su

fallecimiento, tampoco resulta razonable que en la jurisdicción de trabajo y previsión social se pretenda desvirtuar o desvanecer la pretensión de quien reclama ser acogido por el riesgo correspondiente, con fundamento en la extinción del derecho por no haber accionado judicialmente en tiempo. Una vez acaecido el riesgo o contingencia, el transcurso del tiempo no libera a la entidad en cuanto al otorgamiento de la pensión respectiva.

El criterio relativo a que el derecho a percibir pensión es inherente al asegurado desde que reúna las condiciones previstas en la ley y termina con el fallecimiento del asegurado, sin que tal derecho se extinga por el transcurso del tiempo, ya que solamente puede diferirse el inicio del goce de la pensión, respectiva se encuentra contenido en las sentencias proferidas por la Corte de Constitucionalidad el 28 de septiembre, 14 de octubre y 30 de noviembre, todas del 2010 en los expedientes 2172-2010, 842-2010 y 1695-2010 respectivamente.

### 5.2.3. Instituto de Recreación de los Trabajadores

Mediante el decreto número 1528 del Congreso de la República se emitió la Ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala, el cual se denomina IRTRA, con el objeto de fomentar el desarrollo de centros de recreación para los trabajadores de empresas y patronos particulares.

Según la ley que la regula tiene entre sus fines organizar el descanso, la educación cultural y la educación física de todos los trabajadores de entidades privadas.

No es obligatorio afiliarse a este instituto y para obtener los beneficios la entidad otorga a sus afiliados un carnet, con el cual pueden ingresar a los distintos parques de entretenimiento sin costo alguno.

Esta prestación se calcula por medio de un impuesto equivalente al 1% sobre el monto del sueldo o salario ordinario y extraordinario, devengado mensualmente por cada trabajador de las empresas privadas, porcentaje que se calcula sobre la totalidad de las planillas.

### Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

Esta institución fue creada por medio del Decreto Número 17-72 del Congreso de la República, el 19 de mayo de 1,972. Es un instituto conocido como INTECAP, que actúa por delegación del Estado, es descentralizada, no lucrativa.

Está al servicio de la población y con la ayuda del sector privado, contribuye al desarrollo de la productividad del país a través de la capacitación de los trabajadores y personas que desean una formación profesional, con talleres que se imparten en dicha institución sobre actividades comerciales, agropecuarias, industriales, de servicios, y de otros campos de actividad económica nacional.

Las empresas y entidades privadas y públicas, contribuyen con una tasa patronal mensual, sobre la totalidad de planillas de sueldos y salarios, exceptuándose las que no estén sujetas a pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

## 5.3. Consecuencias jurídicas

Las consecuencias jurídicas son el resultado de la aplicación de las normas, ya que el ordenamiento jurídico cuenta con un supuesto de hecho y una consecuencia jurídica. Si el trabajador perjudicado acude al órgano jurisdiccional a presentar su demanda y logra demostrar que existen los elementos propios de un trabajo subordinado, desentrañando el juez la verdadera realidad de la relación, entonces el empleador es responsable por el fraude cometido, debe responder por las consecuencias legales y hacer el pago a favor del trabajador de las prestaciones laborales a que sea condenado. De lo contrario si el trabajador no reclama el fraude y pago de sus prestaciones, entonces el patrono conserva a su favor las prestaciones del trabajador.

Finalmente, para descubrir la realidad de la relación de la relación laboral es importante que el juez se auxilie del principio de realidad —contrato realidad-mencionado anteriormente, y del cual la Honorable Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia, la cual de conformidad con el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto número 1-86, es obligación de los jueces aplicarla en todo proceso, la referida jurisprudencia indica: "Se entiende en tal sentido, que el contrato de trabajo es un contrato realidad, fundado en los hechos objetivos apreciables, y que en caso de discordancia entre los hechos y lo documentado -de buena o mala fe por las partes-, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del Derecho. 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. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma, porque más allá del nomen juris que las partes utilicen en sus negocios jurídicos y por encima del ropaje instrumental al que ellas recurran, es tarea propia e indeclinable del intérprete judicial calificar el vínculo según sus características propias y establecer sus notas relevantes en función de las normas de cuya aplicación se trata" (Dentro de los expedientes números 1545-2007, 112-2007 y 2581-2007, sentencias de fechas 17 de octubre de 2007, 16 de agosto de 2007 y 26 de marzo de 2008).

# **COMENTARIO CRÍTICO**

De manera personal considero que el disfraz laboral es el engaño practicado por el patrono al trabajador, en cuanto a hacerle creer que no tiene una relación laboral, para evitar el pago de prestaciones laborales conferidas por el Código de Trabajo, pagando salarios que en la mayoría de los casos no satisfacen las necesidades del trabajador y su familia, comparadas con la canasta básica actual.

Esta figura es comúnmente usada por los patronos en nuestro municipio, sin que hasta el momento se sancione su práctica. Pues los trabajadores pocas veces pelean judicialmente sus derechos ante las amenazas de los patronos, la carencia de medios económicos o el miedo a no conseguir otro trabajo por malas referencias laborales.

Un ejemplo de contratación temporal lo constituyen los catedráticos de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales del CUNSUROC, quienes son contratados para laborar por semestre, en un puesto permanente no eventual, aún cuando a muchos se les ha renovado el contrato por varios semestres. Problema que deviene no solo en perjuicio del catedrático, sino también del estudiante universitario, ya que cada inicio de semestre debe esperar la contratación de los docentes, perdiendo tiempo de estudios, a pesar de que la carrera cuenta con gran número de estudiantes.

Por lo que considero debe mostrarse interés en nuestras autoridades para obligar a los patronos a acatar la ley y velar por los derechos del trabajador, que ante la escasa oferta laboral acepta un empleo mal remunerado, de poca duración, resultando en el cambio constante de personal en las empresas y algunos puestos de las entidades, así como desempleo.

### **CAPITULO VI**

#### TRABAJO DE CAMPO

Para la realización del trabajo de campo se realizaron cuatro boletas de encuesta, aplicadas a expertos en derecho laboral de la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez con el objeto de verificar la práctica del disfraz laboral en esta jurisdicción, así como el indagar el grado de conocimiento de los encuestados sobre el mismo. Y con las cuales se determinó que el disfraz laboral es una simulación o desnaturalización de un contrato laboral por uno civil, mercantil o de plazo distinto por el cual los patronos evaden el pago de prestaciones laborales, muy utilizado en la actualidad y que viola los principios del Código de Trabajo.

La utilización del disfraz laboral tiene como consecuencia para el trabajador no poder disfrutar de las prestaciones laborales, de seguridad y recreativas; y para el patrono, que si es demandado puede ser condenado al pago de las prestaciones laborales, daños y perjuicios.

También que el trabajador tiene derecho a las prestaciones que la ley le otorga, las que debe demandar por la vía judicial e incluso pedir la nulidad del contrato y que se declare que la relación existente es de tipo laboral y no civil o mercantil, como equivocadamente se le ha hecho creer al trabajador utilizando engaño en fraude de ley. Esto debe ser declarado por el Juez de Trabajo quien por medio del principio de realidad o de contrato realidad y la jurisprudencia establecida logra desentrañar las

verdaderas características de la relación convenida, y en consecuencia se condena al patrono al pago de las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho.

En la Inspección General de Trabajo, no se han presentado denuncias por disfraz laboral, sino por despidos por contratos simulados, sin pago de prestaciones laborales, por lo que en esa institución proceden a hacer una investigación, citando al patrono y ante su negativa agotan la vía administrativa y le comunican al trabajador que debe presentar su acción en un plazo de treinta días al juzgado de trabajo, tomando como medida de prevención la asesoría a los trabajadores que previamente lo consulten.

No se ha presentado la ocasión, sin embargo es posible que los trabajadores puedan pedir al juez que al ser declarada que la relación es laboral y no civil como el patrono la hace constar, y si se averigua que en forma dolosa fue hecho el contrato para evadir el pasivo laboral, certificarse lo conducente a la Inspección General de Trabajo, para que esta inicie el proceso contencioso administrativo para sancionar por violación a las leyes de trabajo y previsión social y ser condenado el patrono por la utilización del disfraz laboral con una multa de dos a nueve salarios.

#### **CONCLUSIONES**

- 1. Para la realización del disfraz laboral los patronos recurren a los contratos de prestación de servicios, locación de servicios, servicios profesionales, servicios técnicos, a plazo fijo, servicios técnicos administrativos, servicios mercantiles o contratos de servicios civiles.
- 2. El disfraz laboral es la utilización de un contrato de naturaleza civil, mercantil o temporal, que emplea el patrono para la contratación de personal, a través del cual elude el pago de prestaciones laborales a los trabajadores, haciendo pasar a estos por profesionales egresados de la universidad o especializados en determinada área, o contratándolos por un tiempo determinado cuando la naturaleza del puesto es permanente y así obtener una mayor ganancia, abaratar los despidos, incumplir con la ley, en lugar de la celebración de un contrato individual de trabajo.
- 3. Este fenómeno no es exclusivo del sector privado, ya que en instituciones del Estado son comunes los empleos por contrato temporal renovados año con año, y de los cuales posteriormente el Estado o la empresa argumenta se dieron por finalizados por vencimiento del contrato, sin embargo los puestos son ocupados posteriormente por nuevos empleados.
- 4. Al usar este tipo de contratación el patrono se economiza el pago de indemnización, bono anual, bonificación incentivo, aguinaldo, vacaciones, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Instituto de Recreación para los Trabajadores, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, indemnización post mortem,

horas extras, séptimos días, el impuesto al valor agregado cuando obliga a emitir facturas al trabajador.

- 5. La utilización del disfraz laboral demuestra la mala fe del patrono al contratar personal usando medios fraudulentos que le aseguren la obtención de mayores ganancias, violando los principios del derecho laboral.
- 7. Aunque se trate de ocultar la relación laboral mediante la utilización de contratos de diferente naturaleza si en ella concurren los elementos del contrato laboral, siendo el más significativo la subordinación, la relación será laboral y como consecuencia será nulo el contrato celebrado.
- 8. Para que el trabajador obtenga las prestaciones laborales evadidas por el disfraz laboral, debe plantear una demanda ante el órgano jurisdiccional competente y probar en juicio la existencia de la relación laboral, situación que muchos trabajadores prefieren evitar por miedo a perder el trabajo, a ser mal recomendados o por falta de recursos económicos.
- 9. Si nunca se le exige al patrono vía judicial el pago de las prestaciones laborales eludidas por el disfraz laboral, estas quedarán en poder del patrono teniendo como consecuencias la desprotección del trabajador, la imposibilidad de superarse, de recrearse y de gozar del seguro social.

#### **RECOMENDACIONES**

- 1. Es necesario combatir la falta de información de parte de los trabajadores sobre este fraude y brindarles asesoría para que puedan exigir sus derechos, a través de pláticas en sus centros de trabajo o folletos informativos.
- 2. Todo patrono que sea condenado a pagar prestaciones laborales por disfraz laboral debe ser sujeto a un proceso administrativo para la respectiva sanción, certificándose lo conducente a la Inspección General de Trabajo para el inicio de un proceso contencioso administrativo por Violación a las Leyes de Trabajo y Previsión Social.
- 3. La implementación por parte de Inspección General de Trabajo de un plan de visitaduría de Revisión de Contratos Laborales y Civiles celebrados para la contratación de personal, en su función de velar por la estricta observancia de la ley y reglamentos de trabajo y previsión social.
- 4. Es necesario que el Estado establezca sanciones pecuniarias más severas para los patronos condenados por la práctica del disfraz laboral, para evitar que los patronos acudan a replicar esta práctica ilegal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argueta, A. (2008) El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala. (1ª Ed.)
   Recuperado de http://www.albedrio.org/htm/documentos
- Asamblea Nacional Constituyente. (1985) Constitución Política de la República de Guatemala. [Const.] Editorial Cultural Guatemalteca.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1986) Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad. [Decreto número 1-86]. Impresos la Ceiba.
- Barajas Montes, S. (1990) Derecho del Trabajo. (1ª Ed.) MX.: Recuperado de https://clea.edu.mx/biblioteca/Barajas%20Montes%20De%20Oca%20Santiago% 20-%20Derecho%20Del%20Trabajo.pdf
- 5. Cabanellas, G. (1979) *Diccionario Jurídico Elemental*. (19<sup>a</sup> Ed.) Buenos Aires, AR.:Editorial Heliasta.
- Chicas Hernández, R. (1999) Introducción al derecho individual del Trabajo. (6ª Ed.)
   Guatemala, Litografía Orión.
- 7. Congreso de la República de Guatemala. (1989) Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. [Decreto número 78-89]. Impresos la Ceiba.
- Congreso de la República de Guatemala. (1961) Código de Trabajo. [Decreto número 1441]. Impresos la Ceiba.

- 9. Congreso de la República de Guatemala. (1992) Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector privado y Público. [Decreto número 42-92]. Impresos la Ceiba.
- Congreso de la Republica de Guatemala. (1962) Ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala. [Decreto número 1528].
   Impresos la Ceiba.
- 11. Congreso de la República de Guatemala. (1946) Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. [Decreto número 295]. Impresos la Ceiba.
- 12. Congreso de la República de Guatemala. (1972) Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. [Decreto número 17-72]. Impresos la Ceiba.
- 13. Congreso de la República de Guatemala. (1978) Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. [Decreto número 76-78].
  Impresos la Ceiba.
- 14. De Buen Lozano, N. (2002) Derecho del Trabajo. Recuperado de https://www.academia.edu/25707397/Derecho\_Del\_Trabajo\_Tomo\_Segundo\_Ne stor\_Del\_Buen\_I
- 15. Echeverría Morataya, R. (2004) *Derecho del trabajo I.* (3ª Ed.) Guatemala, GT.: Digital Impresos

- 16. Fernández Molina, L. (2002) Derecho Laboral Guatemalteco. (3ª Ed.) Guatemala,
  GT.: Editorial Oscar de León Palacios
- Franco López, C. (2014) Derecho Sustantivo Individual de Trabajo. Guatemala,
   GT.: Editorial Estudiantil Fénix
- Gómez Aranda, R. (2012) Derecho laboral I. (1ª Ed.) MX.: Red Tercer Mileno.
   Recuperado de https://www.aliat.org.mx./BibliotecasDigitales
- 19. Grisolía, J. (2011) Manual de Derecho Laboral (7ª Ed.) Buenos Aires, AR.: AbeledoPerrot S.A. Recuperado de https://es.scribd.com/document/258982051/Manual-de-Derecho-Laboral-Grisolia
- Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia. (1963)
   Código Civil. [Decreto Ley 106]. Impresos la Ceiba.
- 21. Marquet Guerrero, P. (2003) El contrato y la relación de Trabajo. Recuperado de https://archivos.juridicas.unam.mx./www/bjv/libros/3/1090/29
- 22. Podetti, H. (1997) *Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.*(1ª Ed.) MX.: Recuperado de https://www.academiadederecho.org/upload/biblio
- 23. Real Academia Española. (2001) *Diccionario de la Lengua Española.* (22ª Ed.)

  Madrid, ES.: Editorial Espasa Calpe, S.A.
- 24. Valenzuela Herrera, A. (2008) Seguridad social en Guatemala. Recuperado de www.unis.edu.gt/ap/fetch/seguridad-social-guatemala.pdf

25. Viteri Echeverría, E. (2005) Los contratos en el Derecho Civil Guatemalteco (Parte Especial) 1ra Reimpresión (2ª Ed.) Guatemala, GT.: Editorial Serviprensa, S.A.

## Jurisprudencia:

- 26. CC (Corte de Constitucionalidad). (7 de junio de 2007). Apelación de sentencia de Amparo. Expediente 740-2007.
- 27. CC (Corte de Constitucionalidad). (14 de junio de 2007). *Apelación de sentencia de Amparo*. Expediente 857-2007.
- 28. CC (Corte de Constitucionalidad) (16 de agosto de 2007). Apelación de sentencia de Amparo. Expediente 112-2007.
- 29. CC (Corte de Constitucionalidad) (16 de octubre de 2007). *Apelación de sentencia de Amparo*. Expediente 1545-2007.
- 30. CC (Corte de Constitucionalidad) (26 de marzo de 2008). *Amparo en única Instancia*. Expediente 2581-2007.
- CC (Corte de Constitucionalidad) (28 de septiembre de 2010). Apelación de sentencia de Amparo. Expediente 2172-2010.
- 32. CC (Corte de Constitucionalidad) (14 de octubre de 2010). *Apelación de sentencia de Amparo*. Expediente 842-2010.
- CC (Corte de Constitucionalidad) (30 de noviembre de 2010). Apelación de sentencia de Amparo. Expediente 1695-2010.

34. CC (Corte de Constitucionalidad) (23 de agosto de 2013). Apelación de sentencia de Amparo. Expediente 3783-2012.

Vo.Bo. Licda Ana Teresa de González

Bibliotecaria del CUNSUROC

## **ANEXOS**

#### **ANEXO A**



## UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR-OCCIDENTE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

## BOLETA DE ENCUESTA A DELEGADO DE LA INSPECCION GENERAL DE **TRABAJO**

A continuación se presenta una serie de preguntas que agradeceré se sirva responder. La información será utilizada para fines académicos, como parte del proceso de investigación de campo del proyecto de tesis titulado "Consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral".

- 1) ¿Conoce qué es el disfraz laboral y puede explicar en qué consiste? 2) ¿Qué formas de disfraz laboral existen? 3) ¿Cuáles considera son las causas del disfraz laboral? 4) ¿Tiene conocimiento de alguna denuncia ante su institución por disfraz laboral? 5) ¿Cuán frecuentes son las denuncias por disfraz laboral? 6) ¿Qué procede después de una denuncia por disfraz laboral? 7) ¿Qué medidas toma la Inspección de Trabajo para proteger al trabajador de un
- disfraz laboral?
- 8) ¿Cuáles son las prestaciones a que tiene derecho un trabajador cuando existe disfraz laboral?
- 9) ¿Existe alguna (as) sanción (es) por parte de su institución para el patrono por la utilización del disfraz laboral? \_\_\_\_\_ ¿Cuál (es) son?

### **ANEXO B**



## UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR-OCCIDENTE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

## BOLETA DE ENCUESTA AL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO DE SUCHITEPEQUEZ

A continuación se presenta una serie de preguntas que agradeceré se sirva responder. La información será utilizada para fines académicos, como parte del proceso de investigación de campo del proyecto de tesis titulado "Consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral".

1)	¿En qué consiste el disfraz laboral?
2)	¿Viola el disfraz laboral los principios del Código de Trabajo? ¿Por qué?
3)	¿Qué formas de disfraz laboral existen?
4)	¿Cuáles considera son las causas del disfraz laboral?
5)	¿Considera que el disfraz laboral es tendencia en la actualidad? ¿Porqué?
6)	¿Cómo enfrenta el ordenamiento jurídico la figura del disfraz laboral?
7)	¿Cuáles son las consecuencias del disfraz laboral para el trabajador?
8)	¿Cuáles son las consecuencias del disfraz laboral para el patrono?

- 9) ¿Qué derechos le asisten al trabajador cuando existe disfraz laboral?
- 10)¿Cuáles son las prestaciones a que tiene derecho un trabajador que cuando existe disfraz laboral?
- 11)¿A qué tipo de sanción (es) se le condena al patrono por la utilización del disfraz laboral?

#### **ANEXO C**



## UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR-OCCIDENTE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

# BOLETA DE ENCUESTA AL ASESOR JURIDICO LABORAL DEL BUFETE POPULAR ADSCRITO AL CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE

A continuación se presenta una serie de preguntas que agradeceré se sirva responder. La información será utilizada para fines académicos, como parte del proceso de investigación de campo del proyecto de tesis titulado "Consecuencias entre patrono y trabajador por la práctica del disfraz laboral".

¿En qué consiste el disfraz laboral?
 ¿Qué formas de disfraz laboral existen?
 ¿Cuáles considera son las causas del disfraz laboral?
 ¿Considera que el disfraz laboral es tendencia en la actualidad?\_\_\_\_\_\_ ¿Porqué?
 ¿Cuáles son las consecuencias del disfraz laboral?
 ¿Qué derechos le asisten al trabajador cuando existe disfraz laboral?
 ¿Viola el disfraz laboral los principios del Código de Trabajo?\_\_\_\_\_ ¿Porqué?

8)	¿Alguna	vez	ha	litigado	en	un	caso	de	disfraz	laboral?	 ¿Podría
	menciona										

9) ¿Qué puede hacer el trabajador ante el fenómeno del disfraz laboral?



Licenciado: Landelino Ranfery de León de León

Respetable Licenciado de León de León:

De manera atenta me dirijo a su persona para comunicarle que la estudiante Karla Melissa Alvarado Soto a quien le fue autorizado iniciar su trabajo de tesis con el problema titulado preliminarmente "CONSECUENCIAS ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR POR LA PRÁCTICA DEL DISFRAZ LABORAL; a la fecha en calidad de Asesor Metodológico considero que la estudiante antes mencionada cumplió con los requisitos mínimos en la elaboración del diseño de investigación para poder continuar en la elaboración del marco teórico.

Para el efecto, y como constancia extiendo el presente dictamen en una hoja de papel bond tamaño carta a los cuatro días del mes de septiembre.

Deferentemente.

Lic. Luis Alfonso Lopez Lopez ASESOF METODOLOGICO

Roer of John Son

Licenciado José David Barillas Chang Coordinador de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales Centro Universitario de Sur Occidente Su Despacho

#### Señor Licenciado:

En cumplimiento al oficio de fecha veintiséis de abril del año dos mil diecinueve, por medio del cual se me designo como asesor de tesis de la bachiller KARLA MELISSA ALVARADO SOTO, sobre el trabajo intitulado "CONSECUENCIAS ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR POR LA PRACTICA DEL DISFRAZ LABORAL", atentamente me permito dictaminar lo siguiente:

- El trabajo de tesis se realizó bajo mi inmediata dirección, orientando a la estudiante sobre las fuentes bibliográficas y de otro tipo a consultar, así como respecto a las técnicas adecuadas para el correcto enfoque de la temática desarrollada.
- Luego de finalizada la investigación y hacer un estudio minucioso del trabajo realizado, estimo que el mismo reúne sobradamente los requisitos reglamentarios respectivos, refleja haber sido desarrollado con dedicación, rigor científico y aporte personal, y en esa atención puede ser aceptado para la graduación profesional de la sustentante.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y especial estima DEFERENTEMENTE

> Lic. Landelino Ranfery de León de León Abogado y Notario Colegiado No. 5,000

Landelino Ranfery de León de León ABOGADO Y NOTARIO



Mazatenango, Suchitepéquez 15 de octubre de 2019.

Lic. José David Barillas Chang Coordinador de la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales Abogacía y Notariado del Centro Universitario de Suroccidente Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetuosamente me dirijo a usted, comunicándole que en cumplimiento a la resolución de fecha treinta de septiembre del año dos mil diecinueve, proferida por la Coordinación la cual usted dirige, procedí a REVISAR el trabajo de Tesis titulado "CONSECUENCIAS ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR POR LA PRACTICA DEL DISFRAZ LABORAL" elaborado por la estudiante KARLA MELISSA ALVARADO SOTO, que se presenta como requisito previo al acto donde obtendrá los títulos profesionales de Abogado y Notario y el grado Académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Me permito manifestar que el trabajo de revisión ha terminado satisfactoriamente, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** sobre el trabajo realizado considerando que el mismo cumple con todos los requisitos reglamentarios respectivos.

Deferentemente,

Licenciada Tania María Cabrera Ovalle

Licda. Tania María Cabrera Ovalle ABOGADA Y NOTARIA



COORDINACION DE LA CARRERA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO. DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE. MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ, VEINTICUATRO DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.

Con fundamento en la literal g) del artículo 10 del Normativo de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario del Sur-Occidente, habiéndose rendido el Dictamen Favorable del revisor Licenciado Marco Vinicio Salazar Gordillo del trabajo de tesis de la Bachiller KARLA MELISSA ALVARADO SOTO, titulado "CONSECUENCIAS ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR POR LA PRÁCTICA DEL DISFRAZ LABORAL", REMÍTASE a la Dirección del Centro Universitario del Sur Occidente para la emisión de la orden de impresión correspondiente.

Atentamente,

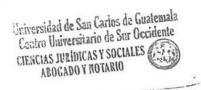
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M Sc. José David Barillas Chang.

Coordinador

Carrera Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales,

Abogacía y Notariado





#### UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR OCCIDENTE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

## CUNSUROC/USAC-I-05-2019

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN TITULADO: "CONSECUENCIAS ENTRE PATRONO Y TRABAJADOR POR LA PRÁCTICA DEL DISFRAZ LABORAL" de la estudiante: Karla Melissa Alvarado Soto, carné No. 200944425. CUI: 1735 49586 1001 de la carrera Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Dr. Guillermo Vinicio Tello (

Director

/gris