

## PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

*Aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia guatemalteca*

*Dr. Augusto Valenzuela Herrera<sup>1</sup>*

### **I. Introducción**

A lo largo de la historia, el concepto de Derecho del Trabajo ha experimentado una evolución constante. Aunque se trata de una noción relativamente reciente, el trabajo, como actividad esencial, cimenta sus raíces en la necesidad de supervivencia por parte de las comunidades más antiguas y primitivas.

Con el transcurso del tiempo, la interacción entre personas de distintas ideas y el surgimiento de nuevas necesidades, transformaron el propósito del trabajo, dejando de ser una actividad orientada única y exclusivamente a la supervivencia realizada en y para el grupo, para convertirse en un sistema más complejo que dio paso a la división del trabajo, en donde cada miembro de la comunidad asumió un rol y responsabilidades específicas, desempeñando sus tareas de forma individual por y para sí mismos.

Esta transformación en la razón de ser del trabajo definió las bases para el establecimiento de los diferentes oficios, la especialización de las habilidades y, por ende, el intercambio de bienes y servicios, pues, a medida que las sociedades crecían, sus necesidades se diversificaban. De esa forma, las relaciones laborales comenzaron

---

<sup>1</sup> *Doctor Honoris Causa en Humanidades por la Universidad Paulo Freire; Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Doctorando en Derecho Pluralista Público y Privado por la Universidad Autónoma de Barcelona; Postgrado de especialización en Derecho del Trabajo por la Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia; Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala; Catedrático de Derecho Laboral por más de treinta años; Fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo (ASGUATRA); Past presidente de la Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Past presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas" (Período 2016-2019); exbecario del Programa de Especialistas Latinoamericanos en Relaciones Laborales en el Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Turín, Italia, Universidad Castilla-La Mancha de España y la Università di Bologna, Italia; autor de libros y ensayos en materia laboral.*

a estructurarse alrededor de dinámicas de poder jerarquizadas, creando, como menciona Aracely Amaya Fabián, la división de la sociedad en dos grupos: Los que mandan y los que obedecen, los que producen y los que se benefician del producto.<sup>2</sup>

Con la llegada de la Revolución Industrial, este paradigma comenzó a transformarse, pues fue en este contexto que surgieron las resistencias y las luchas obreras por el reconocimiento de sus derechos fundamentales en búsqueda de condiciones laborales que fueran más justas.

Estas luchas marcaron un punto de inflexión en la historia del trabajo, dando paso a las primeras normativas en materia laboral que, aunque distaban de ser perfectas, representaron un avance significativo y una esperanza para los trabajadores, ya que eran, en esencia, una luz al final del camino, marcando el inicio de un proceso de mejora continua en la defensa de los derechos laborales.

Con el tiempo, el establecimiento del Derecho Laboral como rama del Derecho autónomo alcanzó un hito significativo con el inicio de su etapa de constitucionalización, la cual se encontró marcada por la Constitución de Querétaro de 1917, ya que dentro de su cuerpo normativo se incluyó un capítulo dedicado al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, estableciendo así un precedente significativo en la materia.

Tras ello, en 1919 y como consecuencia de la suscripción del Tratado de Paz de la Primera Guerra Mundial, se inició su proceso de internacionalización con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, simplemente OIT), conformándose de forma tripartita por los gobiernos, empleadores y trabajadores por igual.

Desde la creación de la OIT, se han hecho aportes importantes al mundo, tales como la adopción de diversos convenios de la materia, recomendaciones y

---

<sup>2</sup> Amaya Fabián, Aracely. "Evolución histórica del Derecho de Trabajo". *Revista Jurídica* 2019-2020. Guatemala. Organismo Judicial de Guatemala. Página 1.

protocolos. Todos ellos suponen un reconocimiento de derechos y el mejoramiento de condiciones de los trabajadores.

Por su parte, en una circunscripción nacional, cada país tuvo un proceso distinto para conformar lo que hoy se conoce como Derecho del Trabajo, pasando por diversas etapas y sucesos históricos que marcaron a cada Estado de forma distinta y particular en el contenido de su Derecho Laboral.

En el caso de Guatemala, estos derechos fueron regulándose en diversas disposiciones legales y que forman parte del ordenamiento jurídico laboral, iniciando su constitucionalización en 1945 como consecuencia del movimiento social conocido como Revolución de octubre de 1944 y demás eventos que marcaron las tendencias de la época en esta materia.

Como consecuencia de los fenómenos políticos antes descritos, se emitió la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en 1985, misma que, siguiendo el ejemplo de la Constitución de Querétaro de 1917, incluye un apartado específico en el cual se regula el derecho al trabajo, los derechos sociales mínimos, la tutelaridad de las leyes de trabajo, la irrenunciabilidad de derechos, entre otros aspectos primordiales.

Ahora bien, en el Código de Trabajo -inicialmente constituido en el Decreto 330 que entró en vigor el 1 de mayo de 1947 y, actualmente, siendo el Decreto 1441 promulgado el 29 de abril de 1961- es en donde se encuentra toda la esencia del Derecho de Trabajo, ya que es en esta ley ordinaria en donde descansa, principalmente, el reconocimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. No obstante, no es la única norma que regula esta materia, ya que existen otras leyes ordinarias, acuerdos gubernativos, acuerdos ministeriales y reglamentos de alta relevancia.

Si bien la ley es la fuente del derecho por excelencia, existen otras fuentes que se aplican de forma supletoria, tales como la costumbre y los principios generales del

Derecho. Por lo que no se puede concebir el Derecho Laboral sin abordar lo que comprenden los principios específicos en esta disciplina jurídica y su relevancia cuando existen vacíos legales o ambigüedades.

Así pues, en esta investigación se establecerá: a) Lo que comprenden los principios en el Derecho Laboral, concretamente el principio de realidad; b) Los elementos propios de la relación laboral; c) Las implicaciones de la contratación que realiza el Estado de Guatemala mediante el renglón presupuestario conocido como 029, el cual permite contratar servicios profesionales o técnicos de forma temporal; d) La contratación en el sector privado por medio de facturación; y, e) El análisis que ha establecido la Corte de Constitucionalidad de Guatemala mediante sus fallos.

Asimismo, se establecerá la relevancia de los principios y se esbozará cómo, en la mayoría de los casos, se ha desvirtuado la naturaleza de la contratación de servicios profesionales o técnicos y cómo se ha determinado la existencia de una simulación, ya que se ha usado esta figura para evitar cumplir con las responsabilidades propias de una relación laboral.

## Capítulo I

### *Principios fundamentales del Derecho*

La acepción principio, desde su significado etimológico y de lo que significó en el griego antiguo, corresponde a *arkhé*, que significa principio, punto de partida o fundamento. Según la Enciclopedia Herder,<sup>3</sup> la expresión fue usada por primera vez por Anaximandro, cuyo fin fue encontrar un término para referirse al elemento inicial del cual proceden todas las cosas.

El Diccionario de la Real Academia Española proporciona la siguiente definición del término, concibiéndolo como aquel primer instante de algo.<sup>4</sup> Por su parte, el jurista Manuel Alonso García, citado por Lesly Marina Montoya Obregón, concibe que los principios, pero sobre todo, los del Derecho del Trabajo, consisten en aquellas directrices o postulados que inspiran a las normas laborales.<sup>5</sup> Para Ronald Dworkin, citado por Felipe A. Quiroz Domingo: “*Los principios son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad*”.<sup>6</sup>

Estas distintas concepciones de lo que se comprende por principio ha ocasionado que, a lo largo de la historia, exista un debate sobre su origen y naturaleza, cuestionando si estos forman parte del Derecho Natural o del Derecho Positivo. Para algunos autores los principios solo son normas morales sin fuerza coercitiva, por su carácter abstracto y general; sin embargo, para otros, al formar parte de la

---

<sup>3</sup> *Arkhé*. Enciclopedia Herder. [En línea]. [«https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Arkh%C3%A9»](https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Arkh%C3%A9). [Fecha de consulta: 06 de diciembre de 2024]

<sup>4</sup> *Principio*. Diccionario de la Real Academia Española. [En línea]. [«https://dle.rae.es/principio?m=form»](https://dle.rae.es/principio?m=form). [Fecha de consulta: 06 de diciembre de 2024].

<sup>5</sup> Montoya Obregón, Lesly Marina. “Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional”. *Boletín Informativo Laboral*. Número 92. 2019.

<sup>6</sup> Quiroz Domingo, Felipe A. “Las manifestaciones de principio protector laboral sólo son aplicables en beneficio del trabajador”. *Derecho y Justicia*. Volumen 4. Chile. 2014. Escuela de Derecho de la Universidad Católica Silva Henríquez. Página 140.

incorporación del Derecho, los mismos se vuelven vinculantes y de observancia obligatoria.

Para los autores como Alberto López Fajardo, los principios fundamentales cumplen en el Derecho del Trabajo con la triple misión:<sup>7</sup>

- a. *Una misión informadora:* porque inspira al legislador o al interprete, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b. *Una función normativa:* porque actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley, fungiendo como medios para integrar el derecho.
- c. *Una función interpretadora:* porque operan como criterio orientador del juez o del interprete, además, sirven como criterio de inspiración o formación de la norma.

Ahora bien, los principios del Derecho se pueden clasificar, según lo planteado por Guillermo Figueroa Guerrero, en dos grupos:<sup>8</sup>

- a. Los reconocidos expresamente por la Constitución y que tienen el valor de inspirar la referida legislación. Entre los principios que son de carácter especial, como el derecho del trabajo, se encuentran los siguientes: la dignidad del trabajo, protección al trabajo, la libertad de trabajo, los mínimos fundamentales, el derecho de asociación profesional o sindical, el derecho de fuero sindical y gestión gremial, derecho de negociación colectiva y de huelga.
- b. Los eminentemente jurídicos reconocidos en forma expresa o tácita en los diferentes textos que sirven de regulación del derecho. Cabe mencionar el relacionado con la finalidad del derecho del trabajo que es el de lograr la

---

<sup>7</sup> López Fajardo, Alberto. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Librería Ediciones del Profesional Ltda. Colombia, Página 91.

<sup>8</sup> Figueroa Guerrero, Guillermo. *Teoría del Derecho Laboral*. Editorial Leyer. Colombia, 2008. Página 337.

justicia social en las relaciones obrero-patronales, el de la equidad, razonabilidad, entre otros.

En contraposición, Eduardo García Máynez, citando a Norberto Bobbio, clasifica a los principios generales en la forma siguiente:<sup>9</sup>

- a. Principios generales del derecho sustancial, siendo estos aquellos que establecen máximas para la conducta de los particulares como, por ejemplo, los actos que impliquen el llamado abuso de derecho.
- b. Principios generales del derecho procesal, dentro de cuyo grupo hay que incluir, en opinión de Bobbio, las reglas generales de carácter hermenéutico.
- c. Principios generales de organización, tales como el de la heterotutela en los ordenamientos estatales, el de la separación de poderes en el Estado de derecho o el de la irretroactividad de las leyes.

En esta clasificación, de conformidad con lo planteado por Bobbio, los referidos en la literal a) se encuentran dirigidos a los particulares, los indicados en la literal b), a los jueces u operadores jurídicos y, por último, los contenidos en la literal c) al legislador.

En Guatemala, el Código de Trabajo (*Decreto 1441*), en su cuarto considerando recoge todos los principios laborales en los cuales se rige el Derecho de Trabajo guatemalteco, reconociendo lo siguiente:

- a. El Derecho del Trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores;
- b. El Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales;
- c. El Derecho del trabajo es un Derecho necesario e imperativo;
- d. El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo;
- e. El Derecho del trabajo es una rama del Derecho Público; y,
- f. El Derecho del Trabajo es un Derecho hondamente democrático.

---

<sup>9</sup> García Máynez, Eduardo. *Filosofía del Derecho*. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1977.

Por su parte, el artículo 15 de este cuerpo legal establece lo siguiente: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en **primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo**; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común”.<sup>10</sup> (La negrita es propia).

Partiendo de esa función interpretativa, la Ley del Organismo Judicial en su artículo 19 establece: “Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara, no se desatenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente: a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; **d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho**”.<sup>11</sup> (La negrita es propia).

Así, aunque la ley constituye la fuente primaria del Derecho, los principios desempeñan un papel fundamental, pues ante vacíos o ambigüedades legales, son ellos los que orientan la interpretación y permiten alcanzar soluciones más justas.

#### *Principio de realidad*

Si bien existen muchas concepciones de lo que comprenden los principios fundamentales del Derecho Laboral, en lo que atañe a esta investigación se desarrollará lo que comprende el principio de realidad y la línea jurisprudencial que se ha sentado en Guatemala.

---

<sup>10</sup> Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441. Código de Trabajo y sus reformas. Artículo 15.

<sup>11</sup> Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 2-89. Ley del Organismo Judicial y sus reformas. Artículo 19.

Así pues, tal y como se hizo referencia, el Código de Trabajo establece, en sus considerandos, todos los principios sobre los cuales se cimienta la aplicación del Derecho Laboral, siendo aplicable a esta investigación el considerando cuarto, literal d), mismo que establece lo siguiente: *“El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, **porque estudia al individuo en su realidad social** y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”*.<sup>12</sup> (La negrita es propia).

Para esbozar cuál es el significado de este principio, es importante, en primer punto, desglosar las palabras desde un punto de vista lingüístico. El Diccionario de la Real Academia Española señala que el término primacía significa: *“Superioridad, ventaja o excelencia que algo tiene con respecto a otra cosa de su especie”*,<sup>13</sup> por su parte, la palabra realidad consiste en: *“lo que es efectivo o tiene valor práctico, en contraposición con lo fantástico e ilusorio”*.<sup>14</sup>

Para Américo Plá Rodríguez, citado por Germán Lora Álvarez y Brian Ávalos Rodríguez,<sup>15</sup> el principio de primacía de la realidad, como también es conocido, busca eliminar la discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se ha documentado entre trabajador y empleador. De esa forma, con base en este principio, se le da preeminencia a lo primero (lo que ocurre en la vida real) sobre lo segundo (lo establecido en documentos).

---

<sup>12</sup> Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441. Código de Trabajo y sus reformas. Cuarto considerando, literal d).

<sup>13</sup> *Primacía*. Diccionario de la Real Academia Española. [En línea]. «<https://dle.rae.es/primac%C3%ADa>». [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].

<sup>14</sup> *Realidad*. Diccionario de la Real Academia Española. [En línea]. «<https://dle.rae.es/realidad?m=form>». [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].

<sup>15</sup> Lora Álvarez, Germán y Brian Ávalos Rodríguez. “Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo”. *IUS ET VERITAS*. Volumen 38. Perú. 2009. Pontificia Universidad Católica del Perú. Página 160.

Por su parte, Mario De la Cueva, citado por Jaime Alejandro Díaz Vargas<sup>16</sup> indica que: *“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Secelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva; cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”*.<sup>17</sup>

Bajo esa línea de ideas, es de considerar que este principio es básico y fundamental para diferenciar cuándo se está frente a una relación laboral o ante una de naturaleza civil. Según los elementos identificados por los autores Paola Álvarez, Benjamín Rodríguez y Virginie Loiseau,<sup>18</sup> las características esenciales de una relación laboral son: a) La prestación de servicios personales; b) La dependencia continuada o subordinación; y, c) La remuneración. Estos elementos permiten determinar con mayor facilidad y precisión cuándo se está ante una relación bajo la protección del Derecho Laboral, y cuándo se está ante una relación perteneciente al Derecho Civil, la cual se rige bajo normas distintas.

No obstante, es importante mencionar que estos elementos serán profundamente estudiados en el capítulo siguiente.

Ahora bien, es función de los jueces velar por la correcta aplicación de los principios del derecho así como darle una debida interpretación a cada caso en concreto, ello para lograr desentrañar si en la relación que se les presenta existen los

---

<sup>16</sup> Díaz Vargas, Jaime Alejandro. El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública. Fondo de Publicaciones de la Universidad Sergio Arboleda. Bogotá. 2012. Página 33.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado. Chile, Argentina, México, Perú, España y Francia.* Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [En línea]. [«https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos\\_configuradores\\_de\\_la\\_relacion\\_laboral\\_2022.pdf»](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos_configuradores_de_la_relacion_laboral_2022.pdf) [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].

elementos suficientes para calificarla como laboral -de conformidad con los elementos estudiados en el párrafo anterior, configurándose, por ello, una simulación- o, en su caso, determinar que esta no presenta discordancia entre la vida real y lo documentado.

El principio de primacía de la realidad está ligado a otros principios fundamentales, como la irrenunciabilidad de derechos, el cual se encuentra regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que: *“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”*.<sup>19</sup>

Asimismo, el artículo 12 del Código de Trabajo incluye dentro de su cuerpo ordinario la regulación del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos, indicando que: *“Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen*

---

<sup>19</sup> Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y sus reformas. Artículo 106.

*en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.*<sup>20</sup>

Así pues, el fin último del principio de realidad es proteger al trabajador y salvaguardar sus derechos, preponderando lo que en realidad ocurrió en contraposición con lo que las partes hayan convenido. De esta manera, lo que verdaderamente sucede en la relación laboral prevalece frente a lo meramente escrito, consolidando así su función tutelar dentro del Derecho del Trabajo.

---

<sup>20</sup> Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441. Código de Trabajo y sus reformas. Artículo 12.

## Capítulo II

### *Elementos propios de la relación laboral*

Es importante establecer qué comprende y cuáles son los principales elementos de la relación laboral, con el fin de esbozar la aplicación práctica del principio de realidad.

Para ello, se analizará el contenido del artículo 19 del Código de Trabajo, mismo que establece en su parte conducente que: *“Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra [...]”*.

Con este párrafo, el legislador incorpora, desde la doctrina, una distinción fundamental al establecer que la relación laboral y el contrato de trabajo no son conceptos equivalentes. Véase su diferencia: el primero, según lo establecido por la Oficina Internacional del Trabajo: *“es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”*.<sup>21</sup>

Bajo esa línea de ideas, Cabanellas agrega que 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”*.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Informe V (1), *La relación de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. [En línea]. «<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>» [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].

<sup>22</sup> Guillermo Cabanellas. *Diccionario Jurídico Elemental*. [En línea] «[https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898\\_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168](https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168)»

En contraposición, el segundo término, según el sitio web de la Organización Internacional del Trabajo,<sup>23</sup> hace referencia a aquel acuerdo que vincula jurídicamente a un trabajador y a un empleador, ya que por medio de este una persona se obliga a la prestación de un servicio a cambio de una retribución.

En Guatemala, el Código de Trabajo incorpora una definición legal al concepto de contrato, entendiéndose este, según el artículo 18 del cuerpo antes citado como: *"[...] el vínculo económico-jurídico mediante el cual una de las partes (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma"*.

En palabras llanas, la relación de trabajo se configura por el simple hecho de la prestación de servicios de un trabajador a un empleador, mientras que, por otro lado, el contrato de trabajo es el documento por medio del cual se pactan las condiciones de empleo y se deja constancia de los derechos y obligaciones concernientes a cada una de las partes involucradas.

En la legislación, la diferencia entre una relación laboral y un contrato de trabajo radica en que no es necesario que se manifieste la voluntad mediante un contrato de trabajo para que se perfeccione la relación laboral, sino que la relación laboral empieza la prestación del servicio contratado.

En Guatemala, desde el inicio de la relación laboral, se presume la existencia de un contrato individual de trabajo por escrito, ya que las excepciones que permiten un contrato verbal son muy limitadas y específicas. Por ello, si no se cuenta con un contrato escrito, conforme al artículo 30 del Código de Trabajo, dicha omisión se

---

<sup>23</sup> *Contrato de trabajo.* Organización Internacional del Trabajo. [En línea]. [«https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157»](https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157) [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].

atribuye al patrono. En tal caso, se presumen ciertas las estipulaciones afirmadas por el trabajador, salvo que el empleador presente prueba en contrario.

El Derecho Laboral parte de la concepción que, entre las partes, existe una que se encuentra en una situación de desventaja (trabajadores) en comparación de la otra (empleadores), es por ello por lo que, con la aplicación de los principios laborales, se busca equiparar la desigualdad de condiciones.

En relación con esto, es importante señalar que, internacionalmente, existen documentos y convenios que protegen los derechos que emanan de la relación laboral. Entre ellos se encuentran los siguientes:

a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en su artículo 23 establece: *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo [...]”*.<sup>24</sup>

b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7 señala: *“Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...]”*.<sup>25</sup>

c) La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, en el artículo 6 plantea: *“El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente. El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil, y el establecimiento, de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción que excluyan cualesquiera formas de*

---

<sup>24</sup> Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 23.

<sup>25</sup> Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7.

*explotación del hombre, garanticen igual derecho a la propiedad para todos, y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica igualdad”.*<sup>26</sup>

La Organización Internacional del Trabajo en sus diferentes convenios, recomendaciones y declaraciones ha protegido la primacía de la realidad, en la Conferencia número 86 (1998) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo señala:

*“1. Recuerda: a) Que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; b) Que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización. 2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.*<sup>27</sup>

Así pues, una vez expuestos los antecedentes, definiciones y el contexto necesario, podemos adentrarnos en los elementos que deben considerarse para afirmar la existencia de una relación laboral. Entre estos elementos se encuentran los siguientes:

---

<sup>26</sup> Organización de las Naciones Unidas. Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social. Artículo 6.

<sup>27</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. [En línea] <<https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>>.

- a) **La prestación de servicios personales:** Este elemento, como su nombre lo indica, se refiere al compromiso que asume una persona (el trabajador) de ejecutar determinadas funciones o tareas en beneficio de otra (el empleador). El término “personal” es clave, ya que implica que el empleador contrata a la persona por sus cualidades y habilidades específicas. Con base en lo anterior, no es posible que un tercero sustituya al trabajador contratado, pues la relación se establece en atención a sus características, habilidades y atribuciones particulares.
- b) **Subordinación o dependencia continuada:** El término subordinación se deriva del latín *subordinatus*, que en español significa “colocado en un orden inferior”.<sup>28</sup> Tanto en la legislación guatemalteca como en la normativa internacional, dicho elemento hace referencia al poder de dirección y reglamentación que tiene el empleador sobre el trabajador.

Según Alberto López Fajardo, la subordinación es comprendida como “la facultad que tiene el patrono o empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo; e imponerle reglamentos; y al trabajador de respetarlas y cumplirlas”.<sup>29</sup>

Asimismo, Guillermo Cabanellas define la subordinación como: “El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Subordinado. Etymoline. [En línea]. «[https://www-etymonline-com.translate.google.com/word/subordination? x\\_tr\\_sl=en& x\\_tr\\_tl=es& x\\_tr\\_hl=es& x\\_tr\\_pto=sge& x\\_tr\\_hist=true](https://www-etymonline-com.translate.google.com/word/subordination?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sge&x_tr_hist=true)» [Fecha de consulta: 09 de abril de 2025].

<sup>29</sup> López Fajardo, Alberto. Elementos de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Librería Ediciones del Profesional Ltda. Colombia. 2010.

<sup>30</sup> Guillermo, Cabanellas. *Diccionario Jurídico Elemental*. Ibid.

En virtud de lo anterior, la subordinación consiste en aquel deber de obediencia que debe guardar todo trabajador a su empleador en función del cumplimiento de las funciones que ejerce.

En la relación laboral, de acuerdo con la doctrina, el patrono debe brindar al trabajador las herramientas, equipo y mobiliario necesario para el desempeño de sus funciones. El artículo 61, literal d), del Código de Trabajo establece que, dentro de las obligaciones de los patronos, se encuentra la siguiente: *“Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como se dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramientas propias”*.

Proporcionarle por parte del empleador al trabajador de las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución de sus funciones constituye una manifestación concreta de la subordinación y dependencia continuada que caracteriza a la relación laboral, ya que refuerza el vínculo de dirección y control permanente sobre la actividad del trabajador.

- c) **Salario:** El artículo 88 del Código de Trabajo establece que salario 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”*.<sup>31</sup>

Bajo una visión más extensiva, el derecho internacional proporciona una definición más amplia de lo que debe de entenderse por salario, estableciendo conforme el artículo 1 del Convenio 95 de la OIT denominado Convenio sobre la protección del salario, lo siguiente: *“Significa la remuneración o ganancia, sea*

---

<sup>31</sup> Congreso de la República. Código de Trabajo. Decreto 1441. Guatemala. Artículo 88.

*cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.*

Así pues, puede entenderse que el salario comprende toda aquella retribución que percibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Si bien los elementos antes indicados parten de una visión teórica, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala ha desarrollado a través de su jurisprudencia que los elementos que componen una relación laboral son los siguientes: **a)** La prestación personal de servicios o la ejecución de una obra determinada; **b)** La dependencia continuada; **c)** La existencia de dirección inmediata o delegada del patrono; y, **d)** Una retribución periódica como contraprestación de los servicios o de aquella ejecución realizada (salario). (*Expedientes 321-2019, 11-96-2019, 2031-2020*).

De lo anteriormente expuesto, el único elemento que adiciona la jurisprudencia de la Corte aludida es el inciso c) respecto de la dirección inmediata o delegada del patrono, el cual es un elemento extraído de la legislación guatemalteca, pues el artículo 18 del Código de Trabajo, anteriormente traído a colación, establece que el contrato es: “[...] *el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, **bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada** de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.*

De esa forma, la dirección inmediata puede definirse como la facultad del empleador de impartir instrucciones a sus trabajadores, así como el consecuente

deber de estos de acatar lo dispuesto por su patrono o por los representantes de éste. Es de resaltar que esta potestad de dirección solo puede ser ejercida dentro del horario laboral, durante el cual el trabajador se encuentra sujeto a la autoridad del empleador; fuera de dicho horario, el tiempo se considera de libre disposición para el trabajador, salvo disposición legal o contractual en contrario.

En síntesis, los elementos estudiados de la relación laboral son necesarios y fundamentales para determinar si se está ante una relación regida bajo el Derecho Laboral o, por el contrario -tal y como se abordará más adelante- es una relación de prestación de servicios cuyo fundamento se encuentra en el Código Civil. Para ello, a continuación, se desarrollará en qué consiste una relación de naturaleza civil.

### *Capítulo III*

#### *Relación civil*

La relevancia de este trabajo de investigación radica en que, en Guatemala, es una práctica usual que los patronos (el Estado o particulares) suscriban con personas profesionales o técnicos -e incluso no encajando dentro de las anteriores- un contrato civil de prestación de servicios a fin de simularlo bajo esta figura aún cuando imperan los elementos propios de una relación laboral, fundamentándose ahí la importancia del principio de realidad del Derecho de Trabajo anteriormente explicado.

En este contexto, resulta necesario analizar cómo se estructura formalmente una relación contractual de carácter civil para lograr distinguir cuándo se está frente a una verdadera relación basada en el Código Civil y así diferenciar cuando se encubre, en realidad, una relación laboral.

Para ello, es necesario partir de los elementos esenciales que conforman todo contrato, pues solo así es posible identificar si el vínculo creado entre las partes responde a una verdadera prestación de servicios civiles o, por el contrario, encierra una relación de trabajo encubierta.

De conformidad con lo anterior, un contrato, según refiere la Enciclopedia Jurídica Omeba, citada por Víctor Amayry Simental Franco, puede conceptualizarse como aquellos acuerdos o convenios que se realizan entre partes en donde se obligan a materia o cosa determinada, y cuyo cumplimiento puede ser compelido.<sup>32</sup>

Según el Código Civil, un contrato requiere tres requisitos principales para su validez: Capacidad, consentimiento y que el objeto sea lícito y posible.

---

<sup>32</sup> Simental Franco, Víctor Amayry. Contratos. Consideraciones en torno a su definición. Revista de Derecho Privado. Septiembre de 2008 a abril de 2009. Año VII. Número 21-22. Página 103.

Para Treviño García: “el contrato es un acto jurídico, y por ello deberá cumplir con los mismos elementos que éste en cuanto a la validez y existencia”.<sup>33</sup>

En el Código Civil se regula el contrato de prestación de servicios en el artículo 2027, el cual establece que: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

Ernesto R. Viteri Echeverría expone una doctrina en la que sostiene que el contrato de servicios profesionales es un contrato típico, y enumera sus características, siendo estas las siguientes:<sup>34</sup>

- a) Quien presta sus servicios debe ser un profesional, ya que se compromete a cumplir determinado asunto o mandado de conformidad con sus conocimientos y experiencia.
- b) El profesional se obliga a prestar sus servicios a la otra con independencia y libertad. En este apartado cabe mencionar que no existe la subordinación en ningún momento, sino que el profesional actúa de manera libre e independiente ante el cliente. No hay dependencia, sujeción, ni en ningún momento actuará bajo su dirección, sino que sitúa a ambas partes en una posición de iguales. Este punto es, precisamente, el clave y diferencial entre el contrato de prestación de servicios regulado en el Código Civil y el contrato de trabajo tutelado por el Derecho Laboral.
- c) El profesional asume una obligación de medios y no de resultados, pues no se compromete a entregar una obra concluida a satisfacción de la otra, sino a prestar servicios con pericia, lealtad y honradez, guiados por el propósito de lograr un resultado, pero sin garantizarlo. Es comprensible este punto, ya que

---

<sup>33</sup> *La persona y sus atributos. La Subordinación: como elemento necesario en la existencia de la relación laboral.* [En línea] < <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23961.pdf> >

<sup>34</sup> Viteri Echeverría, Ernesto R. *Los contratos en el derecho civil guatemalteco (parte especial)*. Segunda edición. Guatemala. Universidad Rafael Landívar. 2002. Página 492.

clarifica que lo que se prestará es un servicio, pero no una obra o un resultado concreto.

d) La relación puede ser terminada en cualquier tiempo por el cliente sin necesidad de expresión o prueba de causa justa. El cliente será libre tanto de iniciar como de terminar la relación en el momento que así atiendan sus intereses. Este no necesitará una prueba o una justificación para disolver el contrato, a diferencia de otros.

e) La contraprestación no es un precio, sino un honorario. El profesional podrá fijar el costo de sus servicios por medio de sus honorarios el cual también será previamente acordado y aceptado por el cliente, quien se encontrará obligado a pagarlo.

A pesar de los elementos especiales que requiere la materialización de una relación civil, algunos empleadores suelen darle apariencia de esta figura cuando, en la realidad, convergen elementos propios de una relación laboral, surgiendo ahí lo que se conoce como simulación laboral.

La simulación es un término jurídico empleado para la demostración aparente de un acto o contrato jurídico inexistente o que tenga una naturaleza distinta a la que se muestra. Como indica Javier Darío Bósquez Remanche, existe una clara contradicción entre lo querido y lo declarado, lo querido es el motivo por el cual se realiza la simulación que puede tener diversos motivos.<sup>35</sup>

El autor Guillermo Cabanellas al referirse a la simulación y al contrato simulado expresa lo siguiente: *“Del latín simul y actio, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Ficción, imitación, hipocresía, simulación ... El que se propone encubrir la real intención de las partes,*

---

<sup>35</sup> Bósquez Remache, Javier Darío. La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. [En línea] < <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-383.pdf>>

*que tratan así de eludir algún precepto fiscal o de otra índole que les perjudica, o cuando tienden a dañar a tercero, con beneficio propio o sin él<sup>36</sup>".*

En Guatemala, la simulación se ha manifestado al disfrazar una relación laboral bajo la apariencia contractual de una prestación de servicios técnicos, profesionales o de otra índole. De esa forma, los criterios judiciales se han expresado en el sentido que, para prestar los servicios de naturaleza civil, el prestador de servicios debe ser un profesional, colegiado activo e inscrito en la Superintendencia de Administración Tributaria.

---

<sup>36</sup> Guillermo Cabanellas. *Diccionario Jurídico Elemental*. Ibid.

## Capítulo IV

### *Registro de otras remuneraciones de personal temporal (Renglón 029)*

El renglón presupuestario 0-29 surgió como una alternativa para que el Estado pueda contratar personal profesional o técnico de forma temporal, es decir, durante un ejercicio fiscal. Sin embargo, en la actualidad lo que sucede en la práctica es que se han interpuesto acciones legales en contra del Estado por simular la relación mediante esta contratación, ya que convergen elementos de índole laboral.

Si bien las personas son contratadas bajo este renglón -de naturaleza civil-, en la realidad diaria, se manifiestan elementos de la relación laboral, ya que están sujetos a un horario, tienen un puesto dentro de la estructura el Estado, son sujetos de amonestaciones, se les ha asignado un correo electrónico institucional, materializándose en una relación de prestación de servicios los elementos propios de la relación laboral, tales como la dependencia continuada y dirección inmediata, entre otros.

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público, elaborado por el Ministerio de Finanzas (MINFIN), explica el concepto necesario a entender para esta investigación: Renglón 029, y se refiere a los servicios prestados temporalmente *“por personal sin relación de dependencia (...) que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal”*.<sup>37</sup>

El renglón 029 comprende dos situaciones: 1. No tener derecho al pago de prestaciones laborales; y 2. No estar sujeto a horario. Sin embargo, en muchas ocasiones se ha utilizado como un mecanismo para eludir el pago de prestaciones y simular la relación laboral.

---

<sup>37</sup> Ministerio de Finanzas Públicas. *Manual Registro de Otras Remuneraciones de personal temporal. Renglón 029.* [En línea] <[https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes\\_manuales/manuales\\_varios/renglon029.pdf](https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_varios/renglon029.pdf)>

Para optar a este renglón, solo es necesario contar con facturas autorizadas por la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) y estar inscritos como proveedores ante el Registro General de Adquisiciones del Estado (RGAE); asimismo, estas se encuentran sujetas al pago de Impuesto sobre la Renta (ISR) y el Impuesto al Valor Agregado (IVA).<sup>38</sup>

Es importante resaltar que, para realizar este tipo de contratación, anualmente se elabora el Plan de Contrataciones para los renglones dentro del anteproyecto de presupuesto, que incluyen las estructuras presupuestarias correspondientes al renglón 029.

*Pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad aplicando el principio de realidad*

La Corte de Constitucionalidad es un tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional, su actuar se encuentra en regulado en la ley de rango constitucional denominada: “Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad “(Decreto 1-86).

Dicho órgano se encuentra integrado por cinco magistrados titulares y cinco magistrados suplentes; sin embargo, cuando se conozcan asuntos de inconstitucionalidad en contra de la Corte Suprema de Justicia, el Congreso de la República, el Presidente o el Vicepresidente, el número de integrantes se eleva a siete.

Los magistrados son designados de la forma siguiente:

- a. Un magistrado por el pleno de la Corte Suprema de Justicia;
- b. Un magistrado por el pleno del Congreso de la República
- c. Un magistrado por el Presidente de la República en Consejo de Ministros;
- d. Un magistrado por el Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

---

<sup>38</sup> *Ibid.*

La función de la Corte de Constitucionalidad es la defensa del orden constitucional, mediante la jurisdicción de tutela de los derechos humanos (exhibición personal y amparo) y en dos procesos de control estricto de constitucionalidad de las normas (inconstitucionalidad general e inconstitucionalidad en caso concreto).

Definida la función e integración de dicho órgano, es importante resaltar que la Corte, mediante sus fallos, ha establecido doctrina legal cuyo cumplimiento y observancia es obligatoria, de conformidad con el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad que señala: *“La interpretación de las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido”*.

En atención a lo expuesto, es pertinente exponer los criterios establecidos por la Corte de Constitucionalidad respecto a la aplicación del principio de primacía de la realidad en casos de simulación laboral, particularmente en aquellos que involucran contrataciones estatales bajo el renglón presupuestario 029:

- a) Expediente 3606-2013: *“Es preciso acotar que este Tribunal, en diversos pronunciamientos ha señalado, citando doctrina especializada, que **los principios generales del derecho del Trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral**, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, que proyectan su eficacia al inicio, durante el desarrollo y al momento de la extinción del vínculo laboral, y que también sirven como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo”*. (La negrita es propia).

- b) Expediente 3606-2013: *“También ha manifestado este Tribunal que, **entre los principios de más relevancia en materia laboral se encuentra el de primacía de la realidad**, principio que otorga prioridad a los hechos sobre las formas o apariencias o lo que las partes hayan convenido incluso de buena o mala fe. **Mediante este principio, el contrato de trabajo es un “contrato realidad”**, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que, 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, se debe dar preferencia a los hechos”*. (La negrita es propia).
- c) Expediente 2977-2017: *“Es facultad de los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social calificar, en cada caso, la existencia de relación laboral cuando advierta que se ha recurrido a figuras distintas para encubrir la situación real imperante entre las partes. Para el efecto, los jueces y Salas del ramo laboral, **deben analizar integralmente la concurrencia de los elementos que les permitan concluir si efectivamente se trataba de relaciones contractuales distintas de la de índole laboral, sin circunscribirse al análisis del plazo pactado o bien del que hubiere durado la relación entre las partes”***. (La negrita es propia).
- d) Expedientes 618-2017, 2832-2017 y 2193-2017: *“En estos casos el Tribunal de alzada debe analizar integralmente la concurrencia de los elementos que le permitan concluir si efectivamente se trataba de una relación contractual que, por la naturaleza de las funciones debiera pactarse a plazo fijo o bien, si había sido encubierta la verdadera naturaleza del vínculo sostenido”*.
- e) Expediente 1828-2016: [...] le permitió dilucidar que las funciones que este ejecutó desde el inicio del vínculo (diecinueve de abril de dos mil cinco) hasta su finalización (veintiocho de junio de dos mil doce), **implicaban el reconocimiento de la naturaleza permanente y continuada de la relación laboral, porque evidenciaron la existencia de todos los elementos que caracterizan una**

***relación de trabajo**, pues por medio de la relación que sostuvo el demandante con el Instituto de la Defensa Pública Penal (vínculo jurídico), prestó sus servicios (personales) bajo supervisión directa de la entidad patronal (dependencia continuada y dirección inmediata), a cambio de una retribución periódica que era cancelada de forma mensual, configurándose de esa forma una verdadera relación de trabajo permanente. [...] De ahí que la entidad nominadora, al celebrar con el trabajador varios contratos a plazo fijo (bajo el renglón presupuestario cero veintinueve) con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación del servicio y concluir la relación por voluntad unilateral sin haber demostrado la existencia de causa justa para el efecto, vulneró la ley.” (La negrita es propia).*

- f) Expediente 524-2018, 792-2018 y 1428-2018: “El criterio relativo a respaldar la declaratoria de la existencia de una relación laboral por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando advierten que la entidad empleadora utiliza la figura legal de la contratación de servicios bajo renglones presupuestarios que acogen contrataciones de otra naturaleza, con la finalidad de encubrir una verdadera relación de trabajo.”
- g) Expedientes 3606-2013, 4456-2013, 1920-2014, 5212-2014 y 955-2015: “Esta Corte ha reconocido reiteradamente, que es función de los tribunales de trabajo declarar la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en aquellas ocasiones en que constaten la concurrencia de elementos propios de esta clase de contratación, a pesar de haberse pretendido encubrir la esencia del vínculo jurídico subsistente entre las partes bajo una figura contractual diferente. Para ello deberá tenerse presente si desde el inicio hasta la finalización de la relación encubierta: 1) Existió continuidad en la prestación del servicio; y, 2) La naturaleza de la prestación y las atribuciones asignadas obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo, característica elemental y esencial en una relación de trabajo por tiempo indefinido.”

h) Expedientes 1300-2015: *“Además, se ha considerado que la presunción contenida en el artículo 19 del Código de Trabajo opera incluso cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al vínculo jurídico y se refuerza esta idea con lo normado en los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo que declaran nulas ipso jure todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores, que fueran expresadas en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento”.*

Derivado de los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad -los cuales han sentado jurisprudencia en materia laboral- se puede sostener que la Corte ha reconocido y tomado en consideración el principio universal de la primacía de la realidad en las relaciones de trabajo, brindándole protección legal a las personas que han accionado en contra de ese tipo de simulaciones en donde se le ha dado la apariencia formal (a través de un contrato) de una figura distinta a la que se aplica en la práctica.

Así, aplicando los principios del Derecho Laboral, la Corte de Constitucionalidad, en Guatemala, ha logrado que prevalezca la justicia laboral en aquellos casos en que se vulneran los derechos de los trabajadores, especialmente en aquellos escenarios en donde la figura es utilizada por el ámbito del sector público para encubrir relaciones laborales bajo figuras civiles, como la prestación de servicios profesionales bajo el renglón presupuestario 029.

## *Conclusiones*

A lo largo de toda la investigación, se estableció la importancia de los principios laborales como los lineamientos y presupuestos que permiten la aplicación del ordenamiento jurídico, siendo estos quienes coadyuvan a cumplir con distintas funciones, entre ellas, la función informativa, porque sientan las bases para el legislador, una función interpretativa, porque permite a los órganos jurisdiccionales interpretar el Derecho al caso concreto y, por último, una función normativa, como fuente supletoria en ausencia de una norma.

En materia laboral existe un principio relevante denominado principio de realidad, el cual le da preponderancia a lo que realmente ocurrió en la relación laboral sobre el elemento formal, siendo los tribunales de trabajo los encargados de analizar y determinar la existencia de una relación de índole laboral en cada caso, determinando si las circunstancias encajan dentro de los elementos que son necesarios que se materialice para verificar que existe una verdadera relación regida por el Derecho Laboral o, por el contrario, se trata de una contratación bajo la legislación civil.

La simulación de una relación laboral no solo se circunscribe en el ámbito privado, sino también en el Estado, en la mayoría de los casos mediante la contratación del renglón 029.

La doctrina legal que ha establecido la Corte de Constitucionalidad, mediante sus fallos, sientan la línea jurisprudencial de Guatemala, resaltando que las personas contratadas bajo el renglón presupuestario 0-29 reciben un trato igual o similar a un trabajador vinculado por una relación de índole laboral, más no reciben los beneficios laborales. En este sentido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social han considerado que dicha práctica constituye una simulación, por lo que, pese a la existencia de contratos civiles de servicios profesionales o técnicos, de comprobarse que existe una simulación en la cual se trató de encubrir una relación laboral, tales documentos se considerarían nulos y no surtirán efectos ante los tribunales,

entendiéndose entonces que existió siempre una relación laboral y, por ende, la existencia de la obligatoriedad al pago de las prestaciones laborales que pudieran corresponder.

Es necesario tomar en consideración que el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el artículo 12 del Código de Trabajo establecen que serán nulas ipso jure cualquier estipulación que implique una renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos por la legislación laboral vigente, pese a que estos se establezcan en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera. En consecuencia, a la luz de dicha normativa legal cualquier documento que se suscriba con una persona que tenga verdaderamente la calidad trabajadora, no sería válido y no producirá efectos jurídicos.

*Referencias bibliográficas*

## Referencias bibliográficas

- a. Figueroa Guerrero, Guillermo. *Teoría del Derecho Laboral*. Editorial Leyer. Colombia, 2008.
- b. García Máynez, Eduardo. *Filosofía del Derecho*, segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1977.
- c. López Fajardo. Alberto. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Librería Ediciones del Profesional Ltda. Colombia.
- d. López Larrave, Mario. *Breve historia del derecho laboral guatemalteco*.
- e. Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Argentina, 1998., Pág. 12.
- f. Viteri Echeverría, Ernesto R. *Los contratos en el derecho civil guatemalteco (parte especial)*. Segunda edición. Guatemala. Universidad Rafael Landívar. 2002.

## Referencia normativa

- a. Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala. 1985.
- b. Asamblea Nacional Constituyente. *Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad*. Guatemala. 1986
- c. Congreso de la República. *Código de Trabajo*. Decreto 1441. Guatemala. 1961.
- d. Congreso de la República. *Ley del Organismo Judicial*. Decreto 2-89. Guatemala, 1989.
- e. Organización de Nacional Unidas. *Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*. 1948
- f. Organización de Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. 1976.

## Referencia electrónica

- a. *Arkhé*. Enciclopedia Herder. [En línea]. «<https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Arkh%C3%A9>». [Fecha de consulta: 06 de diciembre de 2024]
- b. Barahona Betancourt, Ricardo. *Principio de primacía de la realidad*. Universidad Autónoma de Colombia [En línea] <file:///C:/Users/tefyu/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+42898-150327-1-CE.pdf >
- c. *Contrato de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. [En línea]. «<https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3157>» [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].

- d. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. [En línea] <<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>>
- e. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. [En línea] <<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>>.
- f. *Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado. Chile, Argentina, México, Perú, España y Francia*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [En línea]. <[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos\\_configuradores\\_de\\_la\\_relacion\\_laboral\\_2022.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos_configuradores_de_la_relacion_laboral_2022.pdf)> [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].
- g. Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Los Derechos Fundamentales como nuevo principio del Derecho del Trabajo*. [En línea] [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques\\_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y) <<file:///C:/Users/tefyu/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+42898-150327-1-CE.pdf>>
- h. Guillermo Cabanellas. *Diccionario Jurídico Elemental*. [En línea] [https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898\\_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168](https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168)
- i. *Informe V (1), La relación de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. [En línea]. <<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2024].
- j. *La persona y sus atributos. La Subordinación: como elemento necesario en la existencia de la relación laboral* [En línea] <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/23961.pdf>>
- k. Ministerio de Finanzas Públicas. *Manual Registro de Otras Remuneraciones de personal temporal. Renglón 029*. [En línea] <[https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes\\_manuales/manuales\\_varios/renglon029.pdf](https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_varios/renglon029.pdf)>
- l. Montoya Obregón, Lesly Marina. *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. [En línea] <[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)>
- m. *Organización Internacional del Trabajo*. [En línea] <[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques\\_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y)<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>
- n. *Principio*. Diccionario de la Real Academia Española. [En línea]. <<https://dle.rae.es/principio?m=form>>. [Fecha de consulta: 06 de diciembre de 2024].

- o. Revista latinoamericana de derecho social [En línea] [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702018000100155](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000100155)
- p. *Subordinado*. Etymoline. [En línea]. «[https://www-etymonline-com.translate.goog/word/subordination? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr\\_pto=sge& x tr\\_hist=true](https://www-etymonline-com.translate.goog/word/subordination? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr_pto=sge& x tr_hist=true)» [Fecha de consulta: 09 de abril de 2025].

### Otras referencias

- a. Amaya Fabián, Aracely. "Evolución histórica del Derecho de Trabajo". Revista Jurídica 2019-2020. Guatemala. Organismo Judicial de Guatemala.
- b. Díaz Vargas, Jaime Alejandro. El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública. Fondo de Publicaciones de la Universidad Sergio Arboleda. Bogotá. 2012.
- c. López Fajardo, Alberto. Elementos de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Librería Ediciones del Profesional Ltda. Colombia. 2010.
- d. Lora Álvarez, Germán y Brian Ávalos Rodríguez. "Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo". *IUS ET VERITAS*. Volumen 38. Perú. 2009. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- e. Montoya Obregón, Lesly Marina. "Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional". *Boletín Informativo Laboral*. Número 92. 2019
- f. Quiroz Domingo, Felipe A. "Las manifestaciones de principio protector laboral sólo son aplicables en beneficio del trabajador". *Derecho y Justicia*. Volumen 4. Chile. 2014. Escuela de Derecho de la Universidad Católica Silva Henríquez. Página 140.
- g. Simental Franco, Víctor Amayry. Contratos. Consideraciones en torno a su definición. Revista de Derecho Privado. Septiembre de 2008 a abril de 2009. Año VII. Número 21-22.