

La relación de dependencia en el Derecho del Trabajo

The employment relationship in labour law

DOI: <https://doi.org/10.37346/opusmagna.v21i1.141>



Para acceder al artículo
completo en línea

Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica

<https://orcid.org/0009-0003-9076-7749>

Universidad de San Carlos de Guatemala

lesbiamezquita@gmail.com

Recibido: 13 de agosto de 2024

Aceptado: 30 de septiembre de 2024

Publicado: 15 de octubre de 2024

Resumen: En las últimas décadas se ha acometido un proceso gradual y sistemático de ataque al pacto social entre el capital y el trabajo mediante el cual se garantizan mínimos de dignidad humana a los trabajadores y sus familias, este ataque ha tenido en su epicentro abatir el contrato de trabajo, negando y ocultando su naturaleza y con ello la relación de dependencia, lo que, representa todo un desafío para el sistema de justicia principalmente en materia probatoria ya que finalmente toda la documentación de la relación obrero-patronal y el acceso a la misma por parte de los trabajadores depende del mismo sujeto que simula o pretende ocultar la relación de dependencia para sustraer al trabajador de las protecciones reconocidas al trabajo. En ese contexto se hace necesario actualizar el debate científico sobre la relación de dependencia en el marco de las relaciones laborales, sus elementos esenciales, revisar la jurisprudencia de los tribunales constitucionales y replantear el *onus probandi* desde los principios del Derecho del Trabajo, desde una perspectiva que permita frente a estos desafíos garantizar la justiciabilidad de los derechos vinculados al trabajo cuando se ha producido la simulación del vínculo de una naturaleza distinta a efecto de evadirlos.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, Principios del derecho de Trabajo, relación de dependencia, *onus probandi*, tutela judicial efectiva.

Abstract: *In recent decades there has been a gradual and systematic process of attack on the social pact between capital and labor through which minimum human dignity is guaranteed to workers and their families, this attack has had at its epicenter to abate the employment contract, denying and hiding its nature and thus the relationship of dependence, which represents a challenge for the system of justice, mainly in evidentiary, in view of the fact that in the end all the documentation of the worker-employer relationship and the access to it by the employees depend on the same individual that simulates or pretends to hide the relationship of dependency between the subjects in order to separate the worker from the recognized labor protections. In that context, it is necessary to update the scientific debate about the relationship of dependency in the framework of labor relations, the essential elements of it, as well as reviewing the jurisprudence of the constitutional courts and reconsider the onus probandi from the principles of Labor Law, from a perspective that guarantees, while facing these challenges justiciability on the rights related to work when there has been a simulation of the link of a different nature in order to evade them.*

Keywords: *Labour Law, Principles of Labor Law, employment relationship, onus probandi, effective judicial protection.*

Sumario:

Introducción - La relación de dependencia como hecho generador de los derechos laborales - La identificación de la relación de dependencia y los principios del Derecho del Trabajo - La relación de dependencia, sus elementos constitutivos - El derecho probatorio y la relación de dependencia - Conclusiones – Referencias

Introducción

La simulación de modalidades de contratación no laborales con la finalidad de extraer el vínculo de las protecciones jurídicas, económicas y sociales al trabajo es una práctica que se ha venido generalizando al extremo de hacer parte incluso de las políticas de contratación de personal de Estados y ello ha generado una escalada de la precariedad que paulatinamente alcanza a sectores cada vez más numerosos de la población mundial llegando a ser un problema de tal relevancia que en el año 2006 la Organización Internacional del Trabajo aprobó la Recomendación 198, Recomendación sobre la relación de trabajo.

De esa cuenta, el abordaje de la relación de dependencia como elemento constitutivo del contrato de trabajo ha sido un debate que ha trascendido de las discusiones teóricas a los debates forenses en medio de una lucha por la sobrevivencia de las protecciones del Derecho del Trabajo y es que, la simulación, ataca de manera frontal la fuente misma del Derecho del Trabajo al negar la existencia de la relación de dependencia y en ese curso la sujeción de la lógica de los procesos y el sometimiento de los trabajadores a las debilidades probatorias magnificadas por una percepción del *onus probandi* que al no ser compatible con los principios del Derecho del Trabajo, dificulta las posibilidad de justiciabilidad de los derechos reconocidos al trabajo.

Es por ello por lo que, este ensayo pretende caracterizar la relación de dependencia e identificar un *onus probandi* que sea compatible con la justiciabilidad de los derechos derivados de la misma.

Para ello, en el título uno se realiza, a grandes rasgos, un recorrido por la historia humana a los efectos de determinar el surgimiento de la relación de dependencia como elemento constitutivo de lo que hoy se conoce como Derecho del Trabajo, así como para comprender la importancia que esta ha tenido y tiene en el reconocimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo en su sentido moderno y por qué su negación a través de la simulación implica una regresión.

En el título dos se identifica los principios del Derecho del Trabajo que poseen una mayor relevancia y cuya aplicación es ineludible a la hora de identificar y reconocer la relación de dependencia.

En el título tres se busca determinar las principales características de la relación de dependencia que se han identificado hasta el momento en el derecho internacional de los derechos

humanos, la legislación nacional y la jurisprudencia comparada tomando para ello los instrumentos que a juicio de la autora constituyen los principales avances y que sintetizan de mejor manera elementos objetivos susceptibles de caracterizar de una manera más general una relación de dependencia independientemente del marco jurídico que le sirva de entorno.

En el título cuatro se analiza la importancia del derecho probatorio y su papel determinante en las posibilidades de justiciabilidad de los derechos vinculados al trabajo, así como de la importancia para esta que los Principios del Derecho del Trabajo se manifiesten también en el proceso de identificación de la verdad objetiva que antecede a la aplicación del derecho.

Finalmente, en las conclusiones, se identifica el tipo de prueba que a partir de los Principios del Derecho del Trabajo puede exigirse al trabajador en los casos de simulación y el enfoque con que debe abordarse la carga probatoria.

La relación de dependencia como hecho generador de los derechos laborales

El trabajo ha acompañado a la humanidad desde su origen, incluso antes de que la misma comenzara a desarrollar la racionalidad y es que, si el trabajo se entiende como una actividad física o mental o la mezcla de ambos, mediante la cual se usa o transforma la naturaleza para un fin determinado; igual connotación tendría la labor de una persona que cava una zanja para instalar una tubería de que la de un ave que recolecta paja y teje un nido. En ambos casos, concurren los elementos objetivo de la actividad y el subjetivo del fin para el que se desarrolla la actividad y, en ambos, casos, se produciría un uso o modificación de la naturaleza.

Desde esa perspectiva; es decir la que vincula la actividad, la finalidad y el uso o transformación de la naturaleza para un fin determinado, resultaría difícil encajar como trabajo labores como las que realizamos los abogados, que si bien es cierto desarrollamos en un litigio una mezcla de actividad física y mental para conseguir un fin específico, este fin se encuentra en condiciones que no hacen parte de lo que objetivamente puede considerarse naturaleza sino más bien de cuestiones abstractas, como el Derecho.

Así pues, la percepción del trabajo como actividad, si bien se trata de un hecho jurídico, no es la misma que la del trabajo como abstracción en el Derecho ya que, de tal actividad, abstraída y reconocida en el Derecho, se derivan derechos y obligaciones para los sujetos que en la relación intervengan.

De ahí que, para comprender el trabajo como hecho generador o fuente de derechos y obligaciones en el Derecho del Trabajo, se abordará, aunque de manera somera, dadas las limitaciones de espacio de este trabajo, la evolución del trabajo como mera actividad al trabajo como abstracción jurídica.

Para sistematizar este abordaje, cabe distinguir los estadios de comprensión del trabajo que, para la autora, pasan del trabajo como medio, al trabajo como bien y al trabajo ya como derecho y fuente de estos, concepciones que van de la mano con las distintas etapas evolutivas de la humanidad.

La concepción del trabajo como medio predomina en lo que Engels (2013) denomina estadios prehistóricos de la cultura, específicamente en la etapa de salvajismo y se caracteriza porque, aunque el trabajo se realiza con un fin determinado e implica un esfuerzo, no existe conciencia del trabajo como algo independiente al fin, sino que el mismo se desarrolla de manera mecánica porque constituye un medio para obtener algo. Así pues, la humanidad primitiva, cavaba la tierra para tomar un tubérculo, trepaba un árbol para obtener un fruto o arrastraba los restos de un animal hallado muerto para obtener su carne, pero el fin subsumía la actividad sin que se entendiera una distinta de la otra (pp.70, 71, 72).

La percepción del trabajo como bien o como elemento de este comienza a configurarse como producto del paso de la humanidad de la etapa del salvajismo a lo que Engels (2013) identifica como Barbarie en la que se desarrolla la alfarería, la domesticación y crianza de animales, agricultura y fundición del hierro (pp. 72-78).

En esta etapa, si bien algunas regulaciones existentes prevén alguna especie de derechos vinculados al trabajo, estos no se reconocen en función del trabajo como tal sino de la utilidad práctica del mismo, así pues, se observa, por ejemplo, en el Código de Shulgi también conocido como Código de Ur-Nammu, que es hasta el momento el texto normativo más antiguo conocido y que data de entre el año 2100 y 2050 antes de Cristo, que este no entiende el trabajo como algo distinto al producto de la labranza y asume el trabajo empleado como algo indemnizable (Lara & Lara, 1994, pp. 70 y 71).

El Código de Bilama; Código de Esnuna o Leyes de Esnuna que data aproximadamente del año 2010 antes de Cristo prevén que el alquiler de un barco, un carro de bueyes o un asno tienen un valor en el que está incluido su conductor aunque ya da algunos indicios de la noción actual de salario al prever el pago de jornales en los casos del cosechador, el mercenario y al que denomina factor; esto sin embargo, se ubica lejos del concepto de trabajo asalariado ya que en estos casos, el riesgo de la actividad corría a cuenta de quien prestaba el servicio ya que en caso de no ser lo previsible o esperado obligaba a quien lo prestaba a indemnizar (Castro & González, 1968, pp. 113-125).

Regulaciones en términos similares se encuentran en el Código de Lipit- Ishtar (Castro & González, 1969, pp. 163-175) que data aproximadamente del año 1860 antes de Cristo y en el Código de Hammurabi (Código de Hammurabi, 2018, pp. 7-52) que data del año 1750 antes de Cristo.

Dicha concepción del trabajo como bien, o mejor dicho, como mercancía apropiable y enajenable se mantuvo vigente en el Derecho e implicaba también su percepción como una actividad indignante para quien lo prestaba, los filósofos griegos consideraban el trabajo como la *a-schole*, *el nec-otium* una actividad que era secundaria y degradante que apartaba al hombre del ocio y de la búsqueda de lo trascendental; de hecho, Platón (2006) en la alegoría de la Caverna considera el trabajo y la satisfacción de las necesidades cotidianas como un obstáculo para el cumplimiento de los fines humanos; Aristóteles, partiendo de Platón, considera el alimento y los oficios como instrumentos (Aristóteles, 2017, pp. 5-12, 226), así pues quienes los producen o quienes los realizan, cumplen funciones que él mismo considera propias de los esclavos.

Los romanos, consideraban la política y la vida militar como características de la ciudadanía y ello llevaba a ver el trabajo y los oficios como condiciones indignantes; es más, según lo afirman Corominas y Pascual (1983, p. 571), la palabra trabajar proviene de la alocución latina *tripalliare* que significaba torturar y que además derivaba de la palabra *tripallium* que era un instrumento conformado por tres palos en los que se ataban a los esclavos para ser torturados.

En esa lógica, el trabajo era considerado una actividad indigna, aunque necesaria, asignada a los esclavos y en la medida que el mismo fue realizado por personas que no se encontraban sometidos a dicha condición el derecho desarrolló figuras para regular el trabajo por cuenta ajena, considerando este como una modalidad de arrendamiento, ya se tratara de obras o de servicios bajo figuras como la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum* (Chamocho & Ramos, 2013, pp. 42) e incluso regulando el alquiler de la fuerza de trabajo que los libertos debían a sus antiguos amos prestada a un tercero a cambio de un pago denominado *merces* (Olea, 2013, p. 262).

Esta percepción del trabajo como un bien, tan apropiable como el trabajo de la bestia sin embargo no implicó que el mismo fuese visto históricamente e incluso hasta las últimas etapas del proceso identificado por Carlos Marx (2021, pp. 807-856) como la acumulación originaria como privación de la vida de quien lo prestaba de hecho a quienes lo prestaban se les reconocían mínimos de dignidad y de subsistencia digna y la conservación de los medios de producción y reproducción de la vida propia y de la vida de los miembros su familia y la comunidad; si bien es cierto, estos mínimos no eran considerados derechos, si eran considerados deberes cristianos cuyo incumplimiento implicaba la expulsión de la comunidad por ruptura del pacto político, la expropiación de los bienes y la condena eterna del alma (Amézquita, 2023, pp. 9-64). Salvo claro está de los procesos de expropiación y colonización inglesas que tuvieron por política el exterminio de la población originaria, la caza y traslado de esclavos africanos y de su misma población a las tierras de ultramar.

La concepción del trabajo como un derecho en sí y como fuente de otros derechos, es una concepción que, aun y cuando es reciente en el contexto de la historia humana conocida, es el producto de procesos que se fueron sucediendo durante varios siglos. Debe apuntarse que las dos

más importantes religiones abrahámicas; el islam y el cristianismo, se oponían, por principios y como parte de su dogma, a la esclavitud y explotación del hombre por el hombre.

En el caso del cristianismo, predominante en Europa y extendido a América, existía un concepto de usura que era considerada pecado por cuanto esta era concebida como la apropiación del producto del trabajo de otro; y, por lo tanto, el camino hacia instauración de las condiciones para el futuro capitalismo comienza con la denominada Reforma Protestante mediante la que se cambia sustancialmente el dogma cristiano ya que, en tanto que el catolicismo consideraba al ser humano producto del pecado original razón por la cual debía encontrar la salvación a través de la penitencia, las obras pías, la austeridad y la comunión que estaba sujeta al perdón de los pecados (confesión), el protestantismo postuló que los seres humanos habían sido salvados por Jesucristo quien pagó el precio de sus pecados y habida cuenta de ello la aceptación de tal sacrificio era la única condición a que estaba sujeta la salvación y que, en tal sentido, las miserias y males, al igual como lo consideraba el judaísmo, eran producto de un alejamiento del hombre de Dios, de la falta de trabajo extenuante en beneficio propio y del ahorro, y por ello, la prosperidad era el signo evidente de la presencia de Dios en la vida de las personas y de su esfuerzo personal. Como parte de esta concepción, se eliminó la confesión, la comunión, la concepción de comunidad y de la usura como pecado.

El otro hito del surgimiento del capitalismo se constituye por las revoluciones liberales que postularon una serie de libertades para eliminar el control moral de la iglesia sobre el poder, garantizar el ascenso de la burguesía a este y su control, separar la moral del Derecho y una vez separados, eliminar a los gremios y sus protecciones sociales y su control sobre los medios de producción, la elaboración y comercialización de las mercancías, despojar a las masas del acceso a la tierra y los medios de subsistencia y las protecciones sociales de la iglesia de Roma, para arrojarlas a los núcleos urbanos a contratarse en las factorías o en la labranza bajo la promesa de que podrían contratar libremente su trabajo ya sin la ominosa intervención de los gremios y de la propia iglesia, sin decir, por supuesto, que esa libertad estaría limitada por la oferta de mano de obra de que pudiese disponer el dueño de la factoría o de la tierra y de lo que este mismo estuviese dispuesto a ofrecer por el trabajo.

De forma anterior a las revoluciones liberales y en algunos aspectos en paralelo con ellas, se desarrolla la Revolución Industrial con la que se pone fin al consumo de subsistencia, de la misma manera en que se crean las condiciones de justificación moral y la regulación jurídica de la explotación del hombre por el hombre, y la privación de la dignidad al trabajo. Estas revoluciones, contraponen dos conceptos, la propiedad privada y el trabajo, como pilares del capitalismo. Marx y Engels se refieren a ello afirmando:

La gran industria y la competencia funden y unifican todas las condiciones de existencia, condicionalidades y unilateralidades de los individuos bajo las dos formas más simples: La

propiedad privada y el trabajo. Con el dinero, se establece como algo fortuito para los individuos toda forma de intercambio y el intercambio mismo. (2020, p. 58).

El orden generado por la introducción de estas categorías a la sociedad, la economía y el Derecho, así como la privación en esos ámbitos del acceso de las mayorías a las condiciones objetivas de dignidad a que tenían acceso encuentran en el pensamiento socialista y comunista su principal oposición; el socialismo científico no tarda en demostrar que es el trabajo el que produce la riqueza y que el capital se acumula sobre la base de un proceso expropiativo de la fuerza vital de los trabajadores (Marx & Engels, 2020, p. 239-647) así pues, en el seno de las revoluciones francesas de 1848 se habla por primera vez del Derecho al Trabajo (Scotto, 2021, p. 155) pero tal planteamiento no se hace sobre la base del enfoque que actualmente se conoce, sino desde de la base del Derecho al Trabajo entendido como el derecho de la persona a un trabajo libremente escogido que contribuya al desarrollo de sus potencialidades y de su plan de vida libremente elegido y diseñado, el derecho de participar en la organización de la producción, al reparto social de la riqueza producida por el trabajo y a la asistencia de la sociedad en caso de estar imposibilitado para trabajar o no ser apto para ello, y en 1871 se constituye la Comuna de París en el primer gobierno obrero de la historia que lleva a cabo en poco tiempo dicho programa con su dimensión humanizadora del Derecho, el poder y la sociedad.

La fuertes luchas obreras por conquistar ese Derecho de Trabajo en sentido primigenio, entendido como el derecho de organizar la producción y el reparto social del producto del esfuerzo productivo llevó a empresarios y gobiernos a proponer el reconocimiento de algunos derechos al trabajo a cambio del reconocimiento del movimiento obrero de la legitimidad en la apropiación por parte del patrono de la mayor parte de la riqueza producida por el trabajo; así pues, el movimiento obrero mundial fue fraccionado para dar lugar a un movimiento reformista y colaboracionista que se expresaría luego en el Tratado de Paz de Versalles y en el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

El liberalismo que culminó el proceso de imposición del capitalismo, que convirtió el trabajo en mercancía y transformó el consumo de subsistencia en consumismo encontraría en la socialdemocracia y el socialcristianismo formas atenuadas que se contrapondrán al pensamiento socialista legitimando, por un lado, la acumulación originaria como el derecho de una clase minoritaria de poseer los medios de producción y de convertir en capital propio la mayor parte de la riqueza producida con el trabajo de otros lo cual reconoce como una condición justa y que por lo tanto debía ser regida por el Derecho; y por el otro, el sometimiento de la dependencia para su propia sobrevivencia y para el enriquecimiento de quien se ubica en el extremo superior de la relación, legitimándose con ello la expropiación de la fuerza vital de los trabajadores. Esto se opera, cambiando la visión y lucha de los trabajadores a la búsqueda de derechos en el trabajo los cuales penden sobre esa relación creada económica y jurídicamente de forma artificial, pero a la vez material, “la relación de dependencia”, que va más allá de la relación propia de trabajo pues se

extiende a la dependencia de la vida, dependencia de la dignidad y libertades en el trabajo y dependencia de la propia condición de persona y ciudadano en la sociedad.

En ese sentido, los derechos en el trabajo o reconocidos al trabajo dentro del sistema capitalista tienen su origen en la existencia de una relación de dependencia y dependen de ella para su existencia, y sin ella, no resultaría posible establecer límites al ejercicio del poder del patrono sobre los trabajadores; es decir, se carecería de condiciones concretas que impidan la libre disposición del patrono sobre la dignidad y la vida de los trabajadores (porque al final tiempo, energía y voluntad son elementos propios de la misma) y sobre la riqueza que les puede expropiar, de la misma forma en que, sin estos límites, previstos por el Derecho del Trabajo (en su sentido moderno) o derivados de este, la percepción del trabajo volvería a concebirlo como un bien apropiable.

De ahí la importancia de la relación de dependencia para la configuración del trabajo como origen y fuente de derechos en las modernas relaciones laborales y por lo mismo también la gravedad de que esta sea negada o desnaturalizada ya que ello presupone eliminar o difuminar los límites a la voluntad del patrono.

La identificación de la relación de dependencia y los principios del derecho del trabajo

La función de los principios en el Derecho de Trabajo trasciende de la creación, integración e interpretación de las normas (Sarthou, 2012, p. 26) toda vez que, siendo el trabajo un derecho humano, hace parte de un *corpus vivum* diseñado para operar como un piso progresivo de protección económica, jurídica y social a quienes lo aportan. Ahora bien, la función del Derecho, por antonomasia, es la generación de seguridad jurídica sobre las pautas de comportamiento que deberán observar los individuos o las expresiones organizadas de estos en una comunidad jurídica determinada. De la misma forma, el Derecho, como superestructura responde a la realidad concreta de esa comunidad jurídica, a los intereses predominantes de la misma, su historia y todos los elementos que operan como condicionantes del proceso político de su creación. Así pues, el Derecho diferirá si se trata de un Estado confesional o un Estado laico, de un Estado democrático o uno totalitario sin que, por una u otra razón, dichas normas dejen de ser derecho para la comunidad jurídica de que se trate.

En el caso del Derecho del Trabajo, al ser en sí un derecho humano, amplía los límites de la comunidad jurídica e incluye dentro de esta a todos los que hacen parte de la comunidad jurídica en que opera su reconocimiento y esto también amplía los órganos y procesos de creación de derecho. Así pues, la comunidad jurídica local se inserta en una comunidad jurídica regional o universal en función del sistema de protección de que se trate.

En el caso de los principios, caracterizan el tipo de norma que se crea, la forma en que el sistema jurídico alcanzará su plenitud supliendo las deficiencias normativas y la finalidad que se buscará en su aplicación y; de esa cuenta, no pueden, sustituir el derecho que informan, tampoco puede afirmarse que los principios obedezcan a un orden jerárquico toda vez que el principio de no contradicción que se manifiesta en el ordenamiento jurídico, en el razonamiento lógico y en consecuencia en la ley hacen imposible que un algo pueda ser y contradecirse al mismo tiempo (Plá, 2015, p. 36) y tampoco pueden ser indeterminados.

Se hacen las anteriores salvedades derivado de que en ocasiones y aunque con las mejores intenciones, se suele abusar en la tarea de identificar los principios de una disciplina jurídica terminando por elaborar un listado tan grande como la creatividad de quien lo propone, en muchos casos, sin que dichos principios guarden siquiera entre sí una mínima coherencia; también la acotación se hace porque, la autora considera que si los principios juegan un papel en la creación de la norma, estos también son producto de los mismos factores que condicionan al derecho como superestructura. En ese sentido, los principios serán positivizados en las normas superiores del ordenamiento de que se trate y ello, a su vez, resguardará el derecho del coyunturalismo permitiéndole satisfacer su fin de generar seguridad jurídica sin someter la ética pública que se manifestará sea en la creación de ley, su interpretación o aplicación, a la ética privada de quien lo cree, lo interprete o lo aplique.

En ese orden de ideas, a juicio de la autora, los principios del Derecho del Trabajo; es decir, los que lo hacen ser lo que es y ser reconocido como tal, son el principio de tutelaridad del cual hace parte el de la aplicación de la norma más favorable; el de primacía de la realidad; el de intangibilidad entendido en sus características de irrenunciabilidad, irreductibilidad y progresividad y el *principio pro hominen* que en el Derecho del Trabajo se manifiesta en el *in dubio pro operario* según el cual todo acto interpretativo debe, en caso de duda, favorecer al trabajador.

Aunque no se va a profundizar sobre cada principio dadas las limitaciones de espacio, sí se va a señalar la particular importancia que tienen para la identificación de la relación de dependencia; primero, porque como ya se apuntó, dicha relación es la circunstancia que da lugar a la aplicación de los derechos reconocidos al trabajo y; segundo, porque la simulación nunca será accidental sino el producto de un accionar deliberadamente desarrollado con el fin de privar al trabajador de sus derechos, lo que hace que en tal esfuerzo, el patrono hará uso de todo su poder en la relación y aprovechará la desigualdad material, social y económica que antecede a la formalización del vínculo para someter la voluntad del trabajador a su propia necesidad.

En este punto, hay que hacer un paréntesis, para referirse brevemente a lo expuesto por Jesús R. Mercader Uguina (2014) ya que sus argumentos, aunque se sustentan en resoluciones de órganos jurisdiccionales españoles, parten de severos errores conceptuales que, aunque es imposible abordarlos en este trabajo de forma detallada, si conviene indicar que lo que denomina principio de indisponibilidad, de conservación de la condición más beneficiosa y de aplicación de

la norma más favorable, no son principios como tales sino aplicación del principio de intangibilidad propio de los derechos humanos en sus vertientes de irrenunciabilidad, irreductibilidad y progresividad, así pues, desconocer eso, es privar al Derecho del Trabajo de su carácter como derecho humano universalmente reconocido como tal. De la misma manera, el *in dubio pro operario* no es la versión laboral del principio de presunción de inocencia del derecho penal porque la presunción de inocencia opera frente a la imputación de una conducta sancionable que no es la materia regulatoria del Derecho el Trabajo al igual que tampoco es cierto que el *in dubio pro operario* sea inaplicable para la valoración de la prueba ya que, de hecho, todo principio cumple una función interpretativa y en el derecho, todo o casi todo es materia de interpretación, de esa cuenta la valoración de la prueba no es sino un ejercicio de interpretación de la misma.

Hecho el paréntesis anterior, y para retomar el tema, la aplicación práctica del poder patronal en la relación laboral solamente puede ser compensada con la aplicación igualmente práctica de los principios del Derecho del Trabajo; es decir, no puede considerarse que los mismos quedan limitados a la abstracción de la norma, su interpretación o la integración de normas del propio sistema para superar los problemas de unidad, coherencia y plenitud del ordenamiento jurídico laboral que puedan producirse; los principios, en un derecho vivo cuya materia de regulación es la realidad deben también informar su interpretación.

Se indica esto porque la interpretación de la norma y su aplicación, pasan necesariamente por la reconstrucción de la realidad; es decir, la interpretación de los hechos que han de servir para identificar el supuesto normativo aplicable. A su vez, esta reconstrucción no puede realizarse a partir de la mera voluntad, prejuicios o en suma todo el contenido de la ética privada del juez sino sobre la base de las pautas que para tal reconstrucción determina el debido proceso legal que no puede ser aplicado en contradicción del objeto de la norma sustantiva, así pues, la influencia de los principios que informan lo sustantivo deben matizar ese debido proceso de manera que su aplicación no haga nugatorio el fin de la protección sustantiva.

En el Derecho del Trabajo, los derechos y las obligaciones surgen como producto de un tracto sucesivo que opera en una situación concreta y derivan del rol que en la relación juegue cada sujeto; así pues, un derecho nacido de esta solo puede ser inutilizado mediante la construcción formal de una realidad distinta y anteponiendo a ella tal construcción, por ello, no resulta extraño que para eludir las protecciones contra el despido, el patrono tienda a simular una contratación temporal; o que para evadir su obligación de cumplir los derechos reconocidos al trabajo y trasladar al trabajador el riesgo del negocio, encubra el trabajo con o sin locación, bajo figuras contractuales de naturaleza no laboral, esto porque, el derecho común, prevé formas contractuales que pueden utilizarse para tal efecto en tanto que la realidad no sea invocada o no se imponga.

Así pues, el esfuerzo del patrono por construir en el plano formal una versión distinta del vínculo a la que se opera en la realidad presupone la existencia también de un esfuerzo progresivo por impedir que el trabajador tenga acceso a elementos que le permitan cuestionar con éxito esa

versión que aporta la construcción formal porque, tratándose además de una cuestión fáctica en donde a diferencia de lo que sucede en las relaciones contractuales regidas por el derecho común en que las partes comparecen en una situación formal de igualdad, en el caso de las relaciones laborales se trata de vínculos en los que existe formalmente una dependencia de una parte respecto de la otra, es decir, se trata de intercambios entre desiguales que ubican al titular de las obligaciones que regula el Derecho de Trabajo en una posición de poder frente al titular de los derechos que también le permite condicionar el acceso al trabajo.

En este escenario, el *onus probandi* es vital pero, si el mismo se opera en divorcio de los principios que informan el Derecho de Trabajo; es decir, si no parte del trato de la materia sujeta a prueba como un derecho intangible (irrenunciable, irreductible y progresivo), si no se entiende que la función del Derecho de Trabajo es proteger a la parte más débil de la relación para que tal protección compense de alguna manera la desigualdad natural entre las partes, que todo el esfuerzo del sistema de justicia es proteger la dignidad humana y que para poder desentrañar la realidad se debe partir, ante la situación dudosa, de la presunción de veracidad de lo afirmado por el trabajador el camino para la aplicación del derecho estaría, contradictoriamente, condicionando su inaplicabilidad.

En ese sentido, al sujetar la posibilidad de acceso a los derechos de los trabajadores en los casos de simulación a condiciones probatorias diseñadas para relaciones entre iguales, se priva al derecho de la posibilidad de ser justiciable y es de allí que proviene la necesidad de que el proceso para determinar la existencia de la relación de dependencia sea informado por los principios del Derecho del Trabajo antes citados.

La relación de dependencia, sus elementos constitutivos

Desde hace varias décadas, se ha debatido doctrinariamente respecto a cuál es el elemento constitutivo de la relación de trabajo, discuriendo entre la ajenidad, la dependencia o el control, este debate es sintetizado por Antonio Ojeda Avilés (2007, p. 375-402). La ajenidad de conformidad con el Diccionario del Español Jurídico establece respecto a la misma que “El trabajo es prestado por cuenta ajena en tanto que el que trabaja no asume los riesgos del propio trabajo, ni los frutos, sino que es acreedor de un salario por su aportación al proceso productivo, a cargo del empresario” (RAE, 2019, p. 119).

A juicio de la autora, tanto la ajenidad como el control, son rasgos configurativos de la relación dependencia y por lo mismo, su presencia confirma la existencia de esta y en tal sentido se trata de criterios que se encuentran incorporados a cualquier disposición que considere la dependencia como elemento de identificación de la relación laboral.

El Código de Trabajo de la República de Guatemala (1947), en su Artículo 18 define

contrato de trabajo en los siguientes términos:

(...) sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (...) La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código (...).

En tanto, el Artículo 19 del mismo cuerpo legal prevé que aún en ausencia de contrato, el vínculo será considerado como un contrato de trabajo si en su tracto sucesivo realiza los supuestos del Artículo 18.

Por su parte, la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006) al referirse a los elementos característicos de la relación de trabajo determina que:

(...) 13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo (...)

Puede apreciarse que la recomendación lista una serie de características que se identifican con la dependencia en sentido estricto, así como elementos de la ajenidad y el control aún y cuando no los desarrolla de manera profunda a los que adiciona un aspecto realista, íntimamente relacionada con la naturaleza alimentaria del salario al considerarlos también como condiciones propias de una relación de trabajo

(...) (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador (...).

Por su parte, la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala no ha presentado

mayor innovación que coadyuve a proteger los derechos derivados del trabajo de la simulación, de hecho, en Sentencia de fecha 29 de febrero de 2024 dictada dentro del Expediente 6036-2023 dicho tribunal ha sostenido:

(...) De lo anterior, se colige que en el caso bajo estudio, era necesario que la Sala cuestionada analizara de forma particular la situación en la que prestó sus servicios la actora (contrato de servicios profesionales con cargo al renglón presupuestario cero veintinueve -029-) y, en función de ello, dilucidar si era factible avalar esa forma de contratación (...) esbozando para el efecto las argumentaciones amplias (a la luz de los principios que informan al Derecho del Trabajo, especialmente el de primacía de la realidad) que evidenciaran los hechos que tuvo por acreditados y de esa forma establecer: a) la prestación personal de servicios o la ejecución de una obra determinada; b) bajo 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), de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Código de Trabajo; además... (p. 24.).

Puede apreciarse que en tales construcciones la dependencia, la ajenidad y el control aparecen de forma indistinta y complementaria una de las otras, si se entiende que la ajenidad se manifiesta: **1)** En los frutos (el trabajador solo percibe su salario por los servicios que presta); **2)** En los riesgos (las ventajas o pérdidas derivadas de la actividad corresponden al empleador); **3)** En la titularidad de los medios (los medios necesarios para la realización del trabajo son propiedad del patrono); **4)** En el mercado (entre el trabajador y los clientes o beneficiarios de los servicios siempre aparece el patrono, así, entre el trabajador y quien presta el servicio no existe un vínculo jurídico) (Rodríguez, 2020); **5)** En el entorno organizativo (el entorno organizativo necesario para el cumplimiento de las tareas es el entorno organizativo del patrono de tal cuenta que las actividades que se realizan no son tareas que puedan realizarse al margen de dicho entorno organizativo).

El control por su parte se advierte en: **1)** En el monto de la remuneración que percibe el trabajador (esta y su periodicidad son determinadas por el patrono); **2)** En las actividades (estas son determinadas -cantidad, tiempo, lugar y contenido- y supervisadas por el patrono); **3)** En los medios (los medios necesarios para la realización de las tareas son proporcionados en la calidad y cantidad que define el patrono); **4)** En el comportamiento del trabajador durante la realización de las mismas (por ejemplo la sujeción del trabajador a la reglamentaciones operativas o éticas del patrono); y **5)** El control sobre la formalización del vínculo (el patrono determina en forma y contenido el instrumento en que se formaliza la relación).

La concurrencia de la ajenidad y el control, a menudo pueden advertirse de la mera lectura de los instrumentos formales a través de los que se opera la simulación y bastaría con ello para advertir la relación de dependencia sin siquiera tener que recurrir a otros medios de convicción que, incluso, los propios contratos simulados.

Ahora bien, la existencia del vínculo laboral no requiere de la concurrencia de la totalidad de elementos a que se ha hecho referencia porque aspectos como la naturaleza personal de los servicios y la contrapartida de la remuneración suelen aparecer como aspectos que no son negados por los patronos en virtud de que por sí, estos son compatibles con otras relaciones no necesariamente laborales, siendo al final la relación de dependencia la que posee el peso definitorio y de allí la importancia de no reducirla a la mera facultad del patrono de impartir ordenes o instrucciones al trabajador sino de asumir como elementos configurativos de la dependencia la concurrencia de alguno de los indicios de ajenidad y control a que se hizo referencia.

El derecho probatorio y la relación de dependencia

El modo de producción capitalista y el Derecho del Trabajo moderno hicieron depender los derechos de los trabajadores tanto durante la relación laboral, como en su ruptura y mientras esta subsista de la relación de dependencia como elemento central, de tal cuenta que todo el sistema de relaciones laborales y los derechos derivados de esta se hicieron descansar en esa dependencia como elemento integrador de los trabajadores al centro de trabajo, a la ciudadanía y de acceso a su propia dignidad y la de sus familias; es decir, como sujeto del Derecho del Trabajo.

Con la consolidación del modelo capitalista como hegemónico se ha producido una embestida tendiente a eliminar los derechos derivados del trabajo y como parte de ello se implementan todo tipo de simulaciones para ocultar la dependencia y con esto desactivar las protecciones del Derecho del Trabajo.

La simulación del contrato de trabajo a los efectos de extraer el vínculo y al trabajador del marco protector del Derecho del Trabajo no solo representa la eliminación de los límites racionales que la dignidad del trabajador antepone al poder patronal a través del reconocimiento de derechos, sino que, al atacar la relación de dependencia, como elemento originario de estos, elimina de hecho el Derecho del Trabajo.

Esta tarea se ha facilitado mediante el establecimiento en la práctica de un divorcio entre las protecciones sustantivas al trabajo y el accionar de los órganos y mecanismos previstos por el propio Derecho del Trabajo para hacerse justiciable y que solo enfatiza la desigualdad entre el sujeto laboral y el sujeto patronal de la relación en la medida en que se somete la posibilidad de acceder a los derechos laborales a las posibilidades probatorias que pueda tener el trabajador para desmontar la presunción de veracidad con que *de facto* se han revestido los actos simulatorios impuestos por los patronos a los trabajadores para impedirles su acceso a las protecciones del Derecho del Trabajo.

La generalización de esta práctica y las innumerables formas que ha adoptado para ocultar la relación de dependencia ha llevado a este trabajo a la búsqueda de aquellos elementos que

permitan identificar su presencia y, de esa cuenta, a los elementos tradicionalmente considerados como lo son el carácter personalísimo de la prestación de los servicios, la relación dependencia y la remuneración como contrapartida de estos servicios, se han adicionado elementos como, el carácter alimentario que en la práctica tenga la remuneración percibida (Recomendación 198 de la OIT) y las características de ajenidad y control desarrolladas por la jurisprudencia española y que son las que, a juicio de la autora, de mejor manera permiten señalar la existencia de una relación de dependencia ya que estas pueden advertirse incluso del propio texto de los instrumentos creados para ocultar el vínculo laboral.

En este marco, la adopción por los tribunales de una perspectiva probatoria que parte de la presunción de validez del instrumento que formaliza la simulación de la relación laboral llevando al contrasentido de hacer de la simulación la prueba de que no existe simulación colocando a la parte laboral ante la necesidad de probar contra esta presunción no solo es contraria a los principios del Derecho del Trabajo sino un mecanismo que apunta a privar de justiciabilidad sus protecciones condenándolas a una obsolescencia programada y que solo depende de la efectividad que se alcance en las medidas y prácticas para privar al trabajador o trabajadora del acceso a la prueba.

Esto cobra sentido porque, a diferencia de las relaciones establecidas al amparo de otras ramas del derecho en que los sujetos parten de condiciones objetivas de relativa igualdad; en el caso de las de trabajo se trata de vínculos en donde aún la ley hace partir los derechos y obligaciones de los sujetos que participan en el mismo de la posición que ocupen en una relación reconocidamente asimétrica; del reconocimiento del uno como dependiente del otro y de la aceptación del control de uno del espacio, el tiempo y el esfuerzo físico y mental del otro, en síntesis de su fuerza vital.

Estas asimetrías intentan ser conciliadas por el derecho a través del reconocimiento de derechos y obligaciones recíprocos, pero cuando se niega la relación asimétrica entre los sujetos de la relación para simular una relación entre iguales en tanto que subsiste en la realidad y en la práctica la situación desigual se crea un estado de indefensión puesto que se niega al sujeto más vulnerable de la relación el acceso a todos aquellos derechos que se garantizan para atenuar la desigualdad y se crean las condiciones para que el poder del sujeto más fuerte opere sin limitaciones.

Esto genera también para el derecho otro problema porque implica que para determinar el marco jurídico aplicable debe establecerse si la situación formal definida por el contrato y establecida al tenor de las normas que son válidas para su forma es coincidente o no con la situación real en que se desarrolla el tracto sucesivo de la relación porque, al no ser así, se está ante un fraude de ley (Congreso de la República de Guatemala, 1989)¹, y esto implica que la norma

¹ El Artículo 4 de la Ley del Organismo Judicial establece: “(...) Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.”

aplicada fraudulentamente debe ser desplazada para la aplicación de las disposiciones que debe regir la situación jurídica real.

Es decir, el acceso a los derechos vinculados al trabajo depende de las posibilidades de determinar que a la relación le es aplicable el marco protector de la legislación del trabajo y al ser este por antonomasia un asunto en el cual no existe acuerdo entre las partes debe ser resuelto por el poder jurisdiccional ordinario. Para Alain Supiot “la posibilidad de recurrir a un juez es, junto con la referencia a la ley, la condición de la existencia de un vínculo de derecho” (1988, p. 42). Y en este caso la determinación de la naturaleza de dicho vínculo, que es la que dotará o privará de acceso a la parte más débil de la relación a sus derechos, depende de la posibilidad de obtener una tutela judicial efectiva.

Ahora bien, dado que se trata de una situación que contrapone lo formal con lo fáctico y de que la conclusión relativa a la validez o falta de esta en la formalidad que se le ha dado al contrato pasa a ser una cuestión de justiciabilidad, la tutela judicial efectiva debería entenderse como lo ha sostenido la Corte Constitucional de la República de Colombia en Sentencia C086/16 de fecha 24 de febrero de 2016 como:

(...) la posibilidad, reconocida a todas las personas (...) de poder acudir en condiciones de igualdad ante los jueces y tribunales de justicia, para propugnar por la integridad del orden jurídico y por la debida protección o el restablecimiento de sus derechos e intereses legítimos, con estricta sujeción a los procedimientos previamente establecidos y con plena observancia de las garantías sustanciales y procedimentales previstas en las leyes. El concepto de “efectividad” que acompaña este derecho supone que el acceso a la justicia no se circunscribe a la existencia de mecanismos nominales para poner en marcha la administración de justicia, sino que exige un esfuerzo institucional para restablecer el orden jurídico y garantizar la prevalencia del derecho sustancial (pp. 15-16).

Y en ese marco, en la tarea de interpretar y determinar la realidad a la cual se le ha de aplicar el derecho deben emplearse los principios del Derecho del Trabajo toda vez que, al sujetar esta tarea a una presunción insostenible de que se trata de una relación entre iguales (puesto que la propia naturaleza de la relación de trabajo desecha tal igualdad), simple y llanamente desactiva el derecho al impedir toda posibilidad de que sea justiciable.

Pese a esto la Corte de Constitucionalidad ha establecido en Guatemala como un criterio de doctrina legal que:

(...) corresponde al trabajador probar obligatoriamente tres aspectos esenciales: 1) la existencia de la relación laboral alegada; 2) las horas extraordinarias laboradas y 3) las ventajas económicas devengadas; pues fuera de esos casos particulares, las afirmaciones argüidas por el trabajador se tendrán por ciertas mientras el patrono no pruebe lo contrario. (...). (Corte de Constitucionalidad, Sentencia de fecha 20 de noviembre de 2018, Expediente 1932-2018, p. 16)

En principio, es necesario hacer mención que en los casos en que un tribunal razona como lo ha hecho el máximo tribunal constitucional guatemalteco, parte de una inobservancia total de los principios del Derecho del Trabajo; primero, porque presume la veracidad del aspecto formal del contrato lo cual desde ya implica la profundización de la desigualdad entre los sujetos de la relación y; segundo, porque al partir de tal presunción elude tratar el asunto como debe tratarse desde la perspectiva del Derecho Laboral porque, si en lugar de hacerse un contrato de trabajo se hizo un contrato distinto, lo que hay para el Derecho del Trabajo es una ausencia de contrato de trabajo y esto debiera juzgarse al tenor de las reglas con que tal situación es tratada por la legislación; y, en el caso de Guatemala, el Artículo 30 del Código de Trabajo (Congreso de la República, 1947), al imputar la ausencia del contrato de trabajo al patrono, lo cual conlleva el reconocimiento expreso de que es el patrono el que decide hacer o no el contrato y, lógicamente ello implica también la forma a que se ajuste, se deben tener por ciertas las afirmaciones del trabajador.

Ahora bien, este trato, también presupone el sometimiento de la justiciabilidad de los derechos del trabajador a sus propias posibilidades probatorias, lo que equivale a reducir ostensiblemente la expectativa de justiciabilidad de los derechos eludidos porque, naturalmente, la desigualdad marcada por el acceso al control del centro de trabajo, de determinar los mecanismos de documentación, la impartición de instrucciones, así como del acceso que puede tener el trabajador a estos elementos marcará, sin la presencia de los principios del Derecho del Trabajo en el proceso de reconstrucción de la verdad, el acceso o no a estos derechos.

De ahí la importancia del enfoque de que se dote al derecho probatorio en estos casos, ya que, como lo afirmaba Echandía:

(...) sin la prueba del derecho estaríamos expuestos a su irreparable violación por los demás, y el Estado no podría ejercer su función jurisdiccional para amparar la armonía social y secundariamente restablecer el derecho conculcado. Gráficamente expresa ese concepto el viejo adagio: tanto vale no tener un derecho, cuanto no poder probarlo. La administración de justicia sería imposible sin la prueba, lo mismo que la prevención de los litigios y la seguridad en los propios derechos y en el comercio jurídico en general. No existiría orden jurídico alguno (1981, p. 13).

Así pues, el establecimiento desde la perspectiva del Derecho del Trabajo de una presunción de veracidad a un contrato que niega la naturaleza laboral del vínculo que regula no solo colisiona sino que desarticula la protección del Derecho del Trabajo puesto que condena la justiciabilidad de los derechos que regula al perfeccionamiento por parte del patrono de los mecanismos para eludir su aplicación; dicho de otra manera, ello no es otra cosa que poner fecha de caducidad a las protecciones del trabajo.

En ese orden de ideas, el derecho probatorio en los procesos en los que se discute la existencia o no del contrato de trabajo para hacer justiciables los derechos y atender a los principios del Derecho del Trabajo no debe forzar a un divorcio entre lo sustantivo y lo adjetivo trasladando

al Derecho Procesal del Trabajo la perspectiva del derecho común, por el contrario, debe partir de que el objeto de protección del Derecho Procesal del Trabajo es un derecho humano y como tal no puede abordarse procesalmente desde la negación del mismo, reclamada la naturaleza laboral de un vínculo, este debe ser tenido como tal a partir de la prueba indiciaria que pueda aportar el trabajador y a partir de allí, solo descartar tal naturaleza una vez se hayan probado la no concurrencia de la totalidad de aspectos de ajenidad y control por parte del patrono demandado.

Esto no es propiamente una inversión de la carga de la prueba puesto que, la carga de la prueba, recae sobre los postulados de hecho y de derecho argumentados por las partes y; en este caso, ante la existencia de elementos indiciarios como lo es la prestación de un servicio personal a cambio de una remuneración, se habilitaría una presunción legal que es prueba en sí y por sí y que solo debiera descartarse si se prueba que no existieron las condiciones de control y ajenidad que son indicativos de la dependencia.

Es decir, se trata de eliminar la contradicción que una mala práctica ha creado entre Derecho sustantivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, de asegurar que los principios del Derecho del Trabajo no solo informen la creación, interpretación e integración de la norma sino también su aplicación.

Conclusiones

La relación de dependencia debe ser identificada teniendo en cuenta además de la prestación personal de un servicio o la ejecución de una obra, de una remuneración periódica y la posibilidad del patrono de dirigir y supervisar el cumplimiento de las tareas, los elementos de ajenidad y de control ya que algunos o la totalidad de estos concurrirán necesariamente en el tracto sucesivo si la relación es de índole laboral debido a la dificultad que existe para su ocultamiento mediante la simulación dada la naturaleza de contrato-realidad del contrato de trabajo.

Desde la perspectiva probatoria, en una relación eminentemente asimétrica, la asignación de la carga probatoria desde el enfoque del derecho común necesariamente implica, dadas las dificultades que presupone la posición del trabajador o trabajadora en tal asimetría, hacer nugatorio el acceso a sus derechos vinculados al trabajo eliminando en la práctica las garantías constitucionales al trabajo.

Así pues, para que los derechos vinculados al trabajo sean justiciables se hace necesario advertir que la función de los principios del Derecho del Trabajo debe trascender de sus funciones creadora, interpretativa e integradora a su aplicación en el proceso de reconstrucción de la verdad objetiva y de no exigir al trabajador un esfuerzo probatorio que vaya más allá de lo indiciario y que permita partir en el proceso de reconstrucción de esa verdad objetiva de que la sustitución del contrato de trabajo por uno de otra naturaleza presupone para el Derecho del Trabajo, la

inexistencia de este y ello es imputable al patrono y, por lo mismo, ante la presunción de existencia del vínculo laboral generada por la prueba indiciaria presentada por el trabajador, tal presunción no podría descartarse sino hasta que el patrono logre demostrar en el proceso que no concurre ni una sola de las características de dependencia, ajenidad y de control; así pues, se requiere de que la percepción de la relación de dependencia busque más allá de la mera posibilidad del patrono de girar instrucciones al trabajador ya que no es solo ese el único elemento que determina la relación de dependencia.

Referencias

- Amézquita Garnica, L. (2023). *El Derecho Humano de Estabilidad Laboral*. Guatemala: Efrén E. Sandoval editor, 2023.
- Aristóteles. (2017). *Política [Edición bilingüe]*. (Edición y traducción: Marías, Julián y Araujo, María, revisada: Abellán, Joaquín). Colección Clásicos Políticos. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Castro Dassen, H. y González Sánchez, C. (1968). *El Código de Esnuna (Dos mil años antes de Jesucristo)*, Lecciones y Ensayos No. 37. Buenos Aires, Argentina: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Consultado el 5 de marzo de 2024 en: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/lecciones_y_ensayos_nro_0037.pdf
- Castro Dassen, H. y González Sánchez, C. (1969). *Código de Lipit-Istar*. Lecciones y Ensayos No. 39. Buenos Aires, Argentina: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1969. Consultado el 5 de marzo de 2024 en: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/lecciones_y_ensayos_nro_0039.pdf
- Código de Hammurabi. (2018). Estudio preliminar, traducción y comentarios, Lara Peinado, Federico, Colección Clásicos del Pensamiento. Madrid, España: Editorial Tecnos, Grupo Anaya, S.A.
- Congreso de la República de Guatemala. (25 y 26 de febrero de 1947). *Código de Trabajo. Decreto 330*. Diario de Centro América.
- Congreso de la República de Guatemala. (3 de abril de 1989). *Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89*. Diario de Centro América.
- Corominas, J. y Pascual, J. (1983). *Diccionario crítico etimológico castellano e hispánico*. Tomo V. Madrid, España: Gredos.

- Corte Constitucional, República de Colombia. (2016). *Sentencia C086/16 de fecha 24 de febrero*. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-086-16.htm>
- Corte de Constitucionalidad, República de Guatemala. (2018). *Sentencia de apelación de sentencia de amparo. Expediente 1932-2018*, de 20 de noviembre. Disponible en <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfTextoLibre.aspx>
- Corte de Constitucionalidad, República de Guatemala. (2024). *Sentencia de apelación de sentencia de amparo. Expediente 6036-2023*, de 29 de febrero. Disponible en <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfTextoLibre.aspx>
- Chamocho Cantudo, M. y Ramos Vásquez, I. (2013). *Introducción Jurídica a la Historia de las Relaciones de Trabajo*. Madrid, España: Dykinson.
- Devis Echandia, H. (1981). *Teoría general de la prueba judicial*. Buenos Aires, Argentina: Víctor P. de Zavalía.
- Engels, F. (2013). *De la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid, España: Alianza Editorial, S.A.
- Lara Peinado, F. y Lara González, F. (1994). *Los primeros códigos de la humanidad*. Madrid, España: Editorial Tecnos, S.A.
- Marx, K. (2021). *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Libro primero, El proceso de producción del capital. Edición de Pedro Scaron. Colección Clásicos del Pensamiento Crítico. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Marx, K. y Engels, F. (2020). *La ideología alemana*. Crítica de la novísima filosofía alemana en las personas de sus representantes Feuerbach, B. Bauer y Stirner del socialismo alemán en las de sus diferentes profetas. (Traducción de Wenceslao Roces). Madrid, España: Ediciones Akal, S.A.
- Mercader Uguina, J. (2014). *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis*. Madrid, España: Tirant lo Blanch.
- Ojeda Avilés, A. (2007). *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato*. Revista Derecho PUCP, No. 60. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica de Perú. Disponible en: https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_060.html
- Olea, M, Alonso. (2013). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Arazandi, S.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). Recomendación 198. Recomendación sobre la relación de trabajo. Ginebra, Suiza: OIT.

- Plá Rodríguez, A. (2015). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Platón. (2006). *La República* [Edición bilingüe]. (Traducción, notas y estudio preliminar: Pabón, José Manuel y Fernández-Galiano, Manuel). Colección Clásicos Políticos, Tomo III, libro VII. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Real Academia Española y Consejo General del Poder Judicial. (2019). Dirigido por Muñoz Machado, Santiago. Madrid, España: Editorial Planeta, S.A.
- Rodríguez Escanciano, S. (2020). *Trabajo subordinado y trabajo autónomo: los nuevos contornos de la dependencia de los profesionales cualificados*. Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 4/2020. Madrid, España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000954 consultado el 14 de marzo de 2023.
- Sarthou, H. (2012). *Hacia una teoría pura del Derecho del Trabajo*. Cuadernillos de la Fundación Electra No. 7. Uruguay: Fundación Electra.
- Scotto, P. (2021). *Los orígenes del derecho al trabajo en Francia (1789-1848)*. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Supiot, A. (1988). *El derecho del trabajo*. (Traducción Patricia Rubini-Blanco). Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Derechos de Autor (c) 2024 Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen del licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)

