

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCREPANCIA ENTRE LA INDEMNIZACIÓN EN
MATERIA LABORAL QUE OTORGA EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA
INICIATIVA PRIVADA**

DOMINGO OSVALDO LÓPEZ Y LÓPEZ

GUATEMALA, JULIO 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCREPANCIA ENTRE LA INDEMNIZACIÓN EN
MATERIA LABORAL QUE OTORGA EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA
INICIATIVA PRIVADA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

DOMINGO OSVALDO LÓPEZ Y LÓPEZ

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Rosa Orellana Arévalo de Ramírez
Vocal: Lic. Nery Augusto Franco Estrada
Secretaria: Licda. Dora Lizett Nájera Flores

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Iris Beatriz Santizo Girón
Vocal: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Secretario: Lic. Juan Carlos López Pacheco

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de las tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licenciado Mario Enrique Tórtola Ruiz
Abogado y Notario
4ta. Avenida 12-07 Zona 1, Edificio Schafer
4to. Nivel, Oficina 402
Tel. 2232-1503
Ciudad de Guatemala

Guatemala, 17 de abril de 2013

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento según providencia de fecha 10 de junio del año 2011, como Asesor del trabajo de tesis del Bachiller Domingo Osvaldo López y López, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCREPANCIA ENTRE LA INDEMNIZACIÓN EN MATERIA LABORAL QUE OTORGA EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA INICIATIVA PRIVADA". Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Contenido científico y técnico de la tesis: considero que el tema investigado por el Bachiller Domingo Osvaldo López y López, es de mucha importancia respecto a su contenido científico y técnico, debido a que el mismo enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética del ordenamiento jurídico interno incluyendo normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relacionados con la discrepancia entre la indemnización en material laboral que otorga el Estado de Guatemala y la Iniciativa Privada.
- b) Metodología y técnicas de investigación utilizadas: la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un mejor entendimiento del tema, así como el uso de la metodología concerniente a los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. En lo relacionado a las técnicas de investigación el sustentante aplicó la jurídica, documental y social comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección bibliográfica vigente.
- c) Redacción: la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de los capítulos de tal forma que sea comprensible al lector.



Licenciado Mario Enrique Tórtola Ruiz
Abogado y Notario
4ta. Avenida 12-07 Zona 1, Edificio Schafer
4to. Nivel, Oficina 402
Tel. 2232-1503
Ciudad de Guatemala

- d) Cuadros estadísticos: el presente trabajo de investigación por su naturaleza, no incluye cuadros estadísticos.
- e) Contribución científica: el aporte que el tema investigado por el sustentante brinda, es hacer notar la urgente necesidad de reformar el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a través de las instancias que en derecho corresponde y que tienen iniciativa de ley, para que así de esta manera se pueda regular la discrepancia entre la indemnización en material laboral que otorga el Estado de Guatemala y la Iniciativa Privada.
- f) Conclusiones y recomendaciones: las mismas son acertadas y oportunas, reflejan el conocimiento del tema investigado y que al ser acatadas se espera obtener resultados positivos para los servidores públicos o trabajadores del Estado de Guatemala, que contribuyan al principio constitucional de igualdad.
- g) Bibliografía utilizada: Es de hacer notar que la bibliografía utilizada es específica relacionada a derecho en materia laboral y leyes vigentes, para cada uno de los temas desarrollados en la presente investigación.

En consecuencia, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,

Lic. Mario Enrique Tórtola Ruiz
Abogado y Notario
Colegiado No.7,110





USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DOMINGO OSVALDO LÓPEZ Y LÓPEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA DISCREPANCIA ENTRE LA INDEMNIZACIÓN EN MATERIA LABORAL QUE OTORGA EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA INICIATIVA PRIVADA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/iyf

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A Dios:** Por haberme guiado por el camino correcto para alcanzar esta meta.
- A mis padres:** Carlos López y López y Eneida López Guzmán.
- A mi hermana:** Trinidad; con cariño
- A mi esposa:** Lidia Guadalupe Tello de la Fuente
- A mis hijos:** Ronald Oswaldo, Carlos Mamerto, María Leticia, Alis María y Carlos Daniel.
- A mis compañeros:** Yohanna Gálvez, Willy Rivera (USAC) y Roberto Cotí (CUNOC).
- A mis profesores de primaria:** Carlota Orozco Navarro y Federico Lorini Pineda (Q.E.P.D.).
- A:** Licda. Yolanda Gómez, por su colaboración incondicional.
- A:** María López (Q.E.P.D.) por su apoyo en el proceso de mi formación.
- A:** La Gloriosa y Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por su aporte en mi formación.
- A:** Mi familia y amigos



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Indemnización laboral en Guatemala	1
1.1 Concepto terminación de los contratos de trabajo	1
1.1.1 Contrato de trabajo	1
1.1.2 El Contrato de trabajo según el Código de Trabajo	5
1.1.3 Concepto terminación de contratos	12
1.2 Naturaleza jurídica de la indemnización laboral	12
1.3 Clases de indemnización	13
1.3.1 Por tiempo servido	13
1.3.2 Por muerte	15
1.4 Características de la indemnización laboral	16
1.5 Elementos de la indemnización laboral	17
1.5.1 Resarcimiento económico	18
1.5.2 Daño	18
1.5.3 Perjuicio	18
1.6 Causas justas para la terminación de los contratos de trabajo	20
1.6.1 Causas constitutivas de despido indirecto	23
1.6.2 Causas constitutivas de despido directo	25
1.7 Trabajo por tiempo indefinido o indeterminado	26
1.8 Trabajo a plazo fijo u obra determinada	27



CAPÍTULO II

2. El desarrollo de la indemnización laboral en Guatemala	29
2.1 La indemnización laboral en Guatemala	29
2.1.1 El Estado	30
2.1.2 El Estado en su calidad de patrono	35
2.1.3 El Estado en su calidad de patrono en el proceso de descentralización ...	36
2.1.3.1 Descentralización	36
2.1.4 La iniciativa privada en su calidad de patrono	38
2.1.4.1 Indemnización por despido injustificado	40
2.1.4.2 Indemnización por despido indirecto	41
2.1.4.3 Indemnización por motivo de accidente en el trabajo.....	42
2.1.4.4 Indemnización por motivo de fallecimiento del trabajador.....	43
2.1.5 La indemnización laboral en el sector público	44
2.1.5.1 Trabajadores del Estado	44
2.1.5.2 La indemnización: Constitución Política de la República de Guatemala.....	50
2.1.5.3 La indemnización en la Ley de Servicio Civil	51
2.1.6 De las instituciones descentralizadas autónomas del Estado de Guatemala	52
2.1.6.1 Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas (ICTA)	52
2.1.6.2 La indemnización laboral por tiempo servido en el ICTA	53
2.2 La indemnización laboral en la iniciativa privada	53



2.2.1 El patrono y la empresa.....	54
2.2.2 Trabajador.....	55
2.3 La indemnización laboral de acuerdo a reglamentos internos del sector público, sector descentralizado autónomo, sector privado y pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	58
2.3.1 Pacto colectivo de EMPAGUA.....	59
2.3.2 Modelo de reglamento interno.....	60

CAPÍTULO III

3. Conflictos que origina la indemnización laboral en Guatemala.....	63
3.1 Antecedentes en la legislación laboral en Guatemala.....	63
3.1.1 Reformas al Código de Trabajo en Guatemala.....	63
3.1.2 Tratado de Versalles.....	68
3.2 De los conflictos enunciados.....	72
3.2.1 Despido injustificado de un trabajador del sector público.....	72
3.2.2 Despido justificado de un trabajador del sector público.....	75
3.2.3 Despido directo e injustificado en la iniciativa privada.....	78
3.2.4 Despido justificado de un trabajador de la iniciativa privada.....	79
3.2.5 Aplicación de reglamentos internos en despidos laborales de instituciones del sector público o iniciativa privada.....	82
3.2.5.1 Reglamento.....	82
3.2.5.2 Reglamento interno del ICTA.....	83



Pág.

3.2.6 Aplicación de pactos colectivos de condiciones de trabajo en relación a despidos laborales.....	88
3.2.6.1 Pacto colectivo	88
3.2.7 Pacto colectivo de condiciones de trabajo en el ICTA	90

CAPÍTULO IV

4. Soluciones ante la discrepancia entre la indemnización en materia laboral que otorga el estado y la iniciativa privada en Guatemala.....	93
4.1 La indemnización por tiempo servido a los trabajadores del sector público debe aplicarse el Código de Trabajo, sin distinción alguna	93
4.1.1 De la Constitución Política de la República de Guatemala.....	94
4.1.2 De la Ley de Servicio Civil	99
4.1.3 Del Código de Trabajo.....	101
4.2 La definición de justicia social, según la Organización de las Naciones Unidas.....	102
4.3 De las consecuencias jurídicas	104
4.4 De las consecuencias sociales	105
4.5 De las consecuencias económicas	105
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES	111
ANEXOS	113
BIBLIOGRAFÍA	117



INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; de acuerdo a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Uno de esos derechos, es el trabajo, cuyo régimen debe organizarse con principios de justicia social. La legislación laboral vigente considera entre los derechos de los trabajadores, el pago de la indemnización laboral después de una relación de trabajo con un patrono, es decir, por tiempo servido.

En el país existe el Código de Trabajo, mismo que en sus considerandos expresa que el Derecho al Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador. Sin embargo, por disposición Constitucional, dicho Código no aplica para todos los trabajadores.

Jurídicamente las relaciones laborales para los trabajadores del Estado o servidores públicos de Guatemala se rigen por la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, cuando existen, mientras que para los trabajadores de la iniciativa privada se rigen por el Código de Trabajo y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo cuando existen.

En el ejercicio del derecho a la Indemnización por tiempo servido, existe una discrepancia ya que la Constitución Política de la República de Guatemala establece una limitación en el pago de hasta diez salarios; uno por cada año de servicios y obliga que en ningún caso dicho pago podrá ser mayor de diez, mientras el Código de Trabajo, establece similares condiciones sin fijar límite, para los trabajadores de la iniciativa privada.



Con la presente investigación se analizan los Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, el Código de Trabajo que se relacionan con la Indemnización por tiempo servido.

Los objetivos planteados en la presente tesis fueron: demostrar la existencia de una discrepancia en la indemnización que otorga el Estado de Guatemala a sus trabajadores con relación a la Iniciativa Privada.

Asimismo, demostrar que el derecho de indemnización para los funcionarios y empleados públicos del Estado de Guatemala, se debe otorgar en condiciones de igualdad; definir un sistema que permita la aplicación del principio de igualdad en la indemnización por tiempo servido a empleados públicos con relación a la iniciativa privada.

Contribuir para que los empleados públicos del Estado de Guatemala reconozcan los alcances del principio de igualdad en el ejercicio del derecho a indemnización por tiempo servido.

La hipótesis que se planteó en la tesis es la existencia de discrepancia entre la indemnización en materia laboral; por tiempo servido que otorga el Estado de Guatemala por medio de los distintos Ministerios y la que paga la Iniciativa Privada; y que dicha situación conlleva consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.

En el primer capítulo; se hace un recorrido doctrinario y jurídico de la indemnización en Guatemala, en el segundo; el desarrollo de la indemnización en Guatemala, en el tercero; se analizan los conflictos que origina la indemnización por tiempo servido y en el cuarto; se plantean soluciones para enmendar la discrepancia mencionada y eliminar el trato discriminatorio y de desigualdad hacia los servidores públicos.



CAPÍTULO I

1. Indemnización laboral en Guatemala

La indemnización laboral en Guatemala es el pago que todo patrono debe realizar a sus trabajadores por el tiempo servido cuando son despedidos injustificadamente; el mismo será equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año; en forma proporcional al plazo trabajado.

1.1 Concepto terminación de los contratos de trabajo

De acuerdo al Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, existe terminación de un contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a la misma; cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la Ley, en cuyas circunstancias, se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

1.1.1 Contrato de trabajo

Uno de los considerandos del Decreto 1441, establece que: "es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con precedentes de los tribunales



del ramo e incorporar el derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo”.¹

El Artículo 1 del Código de Trabajo establece que el mismo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones; para resolver sus conflictos. Es decir que define con claridad que los sujetos a quienes rige el mismo son patronos y trabajadores.

En los Artículos 2 y 3 define las figuras jurídicas de patrono y trabajador así: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Entre ambos preceptos legales se establece un vínculo según el contenido del artículo anterior; sin embargo, el mismo hace una diferenciación sutil entre relación de trabajo y contrato de trabajo.

Según el tratadista Dávalos “uno de los aspectos fundamentales del derecho al trabajo es la relación de trabajo, la misma es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que

¹ Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto 1441. (2009) Ed. Actualizada. Guatemala.



sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo”².

De acuerdo con la doctrina, López Aguilar expresa “los contratos individuales, para su celebración basta con que concurren directamente sólo los interesados, las convenciones colectivas parten del presupuesto de la organización de los trabajadores o sea que concurren los directivos del Sindicato”³.

Según la doctrina el tratadista Cabanellas dice que el Contrato de Trabajo es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”⁴.

En ese sentido; López Aguilar afirma que los contratos individuales, como su nombre lo indica, sean éstos laborales o de otra índole, únicamente se aplican a quienes los celebran, en tanto que las convenciones colectivas son normas jurídicas que se aplican a todos los trabajadores de determinada fábrica o bien a todos los trabajadores de la industria textil.

Según Mario de la Cueva, la Relación de Trabajo se puede definir como una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o

2 Dávalos, José. (1971) **La Relación de Trabajo**. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/644/17.pdf> Consultada el 15 de febrero 2012.

3 López Aguilar, Santiago. (1995) **Introducción al Estudio del Derecho**. Tomo I. 2a. Ed. Guatemala.

4 Ossorio, Manuel.(1981) **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Argentina.



la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un Estatuto objetivo, integrado por los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.

En las legislaciones modernas, éste contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la Ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador.

“Esas normas por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien ésta segunda forma es la más corriente”.⁵

“El Derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la Enciclopedia Jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació hasta con la emisión del Código de Trabajo de 1947 ya que los Decretos 669 (emitido en el Gobierno de Estrada Cabrera y 1434 emitido durante el Gobierno del general José María Orellana fueron letra muerta que no llegaron a la categoría de antecedentes serios en la materia”.⁶

⁵ Ibid. Pág. 170

⁶ López Larrave. **Mario. Introducción al estudio del Derecho Procesal del trabajo.** Guatemala



1.1.2 El Contrato de trabajo según el Código de Trabajo

El título segundo del Código de Trabajo de Guatemala establece los contratos y pactos de trabajo, disposiciones generales y contrato individual de trabajo.

En el Artículo 18 define el contrato individual de trabajo, 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.

Dicho Artículo deja explícito que la exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

El Artículo 19 establece 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 en las condiciones que determina el Artículo precedente.

Este Artículo hace énfasis que siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha



incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

El contrato individual de trabajo, según el Artículo 20 del Código en mención obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.



Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución, las retribuciones a que esté obligado el patrono.

De acuerdo con el Artículo 21 del Código de Trabajo, si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, tal como lo establece el Artículo 22 del Código de Trabajo.

Los Artículos 23 y 24 del Código de Trabajo aclaran que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.



La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

El Artículo 25 del Código de Trabajo, establece cómo puede ser el contrato individual de trabajo:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.



El Artículo 26 del Código de Trabajo define que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 del Código de Trabajo se refiere al contrato que relacionado con las labores agrícolas o ganaderas, de servicio doméstico y a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días, casos en los que el contrato individual de trabajo puede ser verbal.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.



El Artículo 28 del Código de Trabajo establece que en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Por otro lado el Artículo 29 del Código de Trabajo regula el contenido del contrato escrito de trabajo, mismo que debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.



f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.



1.1.3 Concepto terminación de contratos

Jurídicamente el concepto Terminación de Contratos, se hace efectiva cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta cesándola efectivamente, ya sea por:

a) Voluntad de una de ellas b) por mutuo consentimiento c) por causa imputable a la otra d) disposición de la ley.

El Artículo 76 del Decreto 1441, Código de Trabajo, establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

1.2 Naturaleza jurídica de la indemnización laboral

Se considera que el ámbito del derecho al que se circunscribe el presente estudio de tesis es el Derecho al Trabajo; en ese sentido y en relación a la indemnización en materia laboral, Ossorio plantea que: "todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por



la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”⁷.

La indemnización, como institución de derecho al trabajo, se debe entender como una garantía económica que el patrono está obligado a dar al trabajador como pago por los daños o perjuicios que se le han causado, en virtud de haber terminado su contrato de trabajo, para que durante el tiempo en que éste se encuentre sin empleo pueda subsistir dignamente y sin problemas de la índole mencionada.

1.3 Clases de indemnización

En Guatemala el Código de Trabajo establece las clases de indemnización laboral; las cuales se describen a continuación.

1.3.1 Por tiempo servido

La indemnización laboral por tiempo servido es la que el patrono debe otorgar al trabajador por despido directo justificado, injustificado o despido indirecto.

Doctrinariamente, a ese respecto Cabanellas plantea: “el resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo. Por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. Como noción general, sea cual fuere la

⁷ Ossorio, Manuel.(1981) *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina.



denominación que se prefiera, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura de contrato sin motivo imputable al obrero o empleado⁸.

Jurídicamente, en la legislación guatemalteca la indemnización por tiempo servido está regulada por el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, misma que establece la obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorguen mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo; cualquiera que ésta sea.

El Artículo 82 del Código de Trabajo también regula lo relacionado con la indemnización laboral, mismo que establece: si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

⁸ Ibid . Pág. 299



1.3.2 Por muerte

Este tipo de indemnización conocida en el ámbito laboral como post mortem, surge para apoyar al cónyuge, hijos menores o discapacitados del trabajador, quien por algún riesgo no previsto haya fallecido, dentro o fuera del centro de trabajo.

Jurídicamente el Artículo 85 del Código de Trabajo establece: son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones.

Asimismo, en la literal p) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que éste régimen, no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.



1.4 Características de la indemnización laboral

Según el Código de Trabajo las características de la indemnización laboral son:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97 del Código de Trabajo.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c) Que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.



Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del IGSS, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije al trabajador el IGSS sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

1.5 Elementos de la indemnización laboral

A partir de las distintas definiciones de indemnización que los tratadistas como Ossorio y Cabanellas exponen; se puede decir que la misma contiene tres elementos:



1.5.1 Resarcimiento económico

El resarcimiento se refiere a la reparación que se hace por un daño o mal causado, en cuanto a la indemnización esta compensación es económica.

1.5.2 Daño

En sentido amplio, toda suerte de mal material o moral. Particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes.

1.5.3 Perjuicio

En sentido técnico, estricto, la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena, culpable o dolosa; a diferencia del daño, o mal efectivamente causado en los bienes existentes y que debe ser reparado.

Cabanellas, define la indemnización de daños y perjuicios: "...en caso de incumplimiento de contrato, bien por haberse pactado como cláusula penal o para compensar en todo caso los daños ocasionados y las ganancias impedidas"⁹.

De acuerdo a lo establecido jurídicamente en Guatemala, en la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin que exista culpa o responsabilidad de su parte del trabajador.

⁹ Ossorio, Op.cit. Pág. 692.



Esto se puede explicar porque el trabajador cuenta con el salario mensual para cubrir todas sus necesidades, si en algún momento, se le despide, se le causan daños de distinta índole: económico, psicológico y social.

Los daños en el aspecto económico se relacionan con la imposibilidad a que sujeta al trabajador cuando el mismo se ve impedido de realizar pagos por servicios domiciliarios tales como electricidad y agua, gastos por educación de la familia, tales como pago de colegiaturas o de útiles escolares, otros como pago de vivienda, alimentación, etc.

El daño psicológico es porque la persona que es sujeta de despido injustificado sufre una etapa de duelo por la pérdida del empleo.

En lo social porque la persona deja de producir y en la medida que dicha situación afecta a muchas personas, la economía local y nacional se afecta negativamente.

El trabajador necesita una cantidad de dinero que le permita seguir sufriendo las necesidades mencionadas, en tanto, vuelve a tener un ingreso mensual.

Es precisamente *daño y perjuicio que debe repararse por medio de un resarcimiento económico*, entonces aparece la figura de la indemnización.

En caso que el trabajador renuncie, no tiene derecho a la indemnización; porque se supone que es decisión propia, por tanto la persona tenía previsto como resolver sus necesidades.



1.6 Causas justas para la terminación de los contratos de trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala establece en el Artículo 77, las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o



negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo.

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 del Código de Trabajo, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no



posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y



b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

1.6.1 Causas constitutivas de despido indirecto

De acuerdo con el Artículo 79 del Código de Trabajo son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; es decir que se consuma el despido indirecto.

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.



e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62.

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el



caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 del Código de Trabajo rige también a favor de los trabajadores.

El ponente de la presente tesis considera que a pesar de que el contenido del Código de Trabajo protege al trabajador, existe un desequilibrio entre lo establecido jurídicamente y la práctica concreta, entre otras razones porque aparentemente las dependencias del Ministerio de Trabajo están debilitadas.

1.6.2 Causas constitutivas de despido directo

El Código de Trabajo establece una serie de causas que en la práctica del despido directo.



El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo.

Este es un derecho que el patrono tiene y que puede ejercerlo en cualquier momento, salvo cuando esté vigente una suspensión individual parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69) o por disposición de normas especiales.

En todo caso, el trabajador siempre recibirá la protección del Estado, como parte de la tutelaridad en materia laboral, ello debido a la desventaja económica del trabajador frente al patrono.

1.7 Trabajo por tiempo indefinido o indeterminado

El contrato individual por tiempo indefinido es aquel que no especifica fecha para su terminación. Nótese en éste, el principio de estabilidad. (Artículo. 25 literal "a" Código de Trabajo). El Artículo 26 del Código de Trabajo aclara que: todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo, prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.



En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

En una empresa, institución u organización no se debe contratar a plazo fijo a una persona cuando la naturaleza del trabajo que se realiza no es temporal; es decir, si la actividad se mantiene en el tiempo.

Actualmente, se recurre a los contratos mencionados con el fin de evitar el pago de prestaciones laborales y para impedir la relación laboral y con ello no pagar la respectiva indemnización por tiempo servido.

1.8 Trabajo a plazo fijo u obra determinada

El Contrato a plazo fijo es aquel en el que cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que obligatoriamente pone fin a la relación de trabajo (Artículo. 25 literal "b" Código de Trabajo).

Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada,



siempre que reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior. Artículo. 25 literal "c" Código de Trabajo.

Con la situación antes descrita, se puede analizar que un trabajador a quien contratan a plazo fijo no tiene ninguna posibilidad de optar a la indemnización por tiempo servido.

Artículo 84 del Código de Trabajo En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término.

Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.



CAPÍTULO II

2. El desarrollo de la indemnización laboral en Guatemala

El primer Código de Trabajo de Guatemala (Decreto 330); contempló en el Capítulo Octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones; con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código, incluso con el derecho a huelga.

Sin embargo, en el Código de Trabajo vigente Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

En el presente trabajo de investigación se trata de resolver la discrepancia que existe entre la indemnización que otorga el Estado de Guatemala a sus servidores públicos con relación a la que otorga la iniciativa privada, la iniciativa privada no tiene establecido un límite en salarios por tiempo servido.

2.1 La indemnización laboral en Guatemala

Etimología del término indemnización según el diccionario de la Real Academia Española, el término viene de Indeme del latín Indemne que significa: libre o exento de daño.



Indemniza, de la voz latina de Indemne que significa: resarcir de un daño o perjuicio.

“Indemnización: acción o efecto de indemnizar o indemnizarse. Cosa con que se indemniza”¹⁰

Para Guillermo Cabanellas es “un resarcimiento económico de un daño o perjuicio causado... En general reparación de un mal. Compensación. Satisfacción”¹¹. Es entonces un resarcimiento económico encaminado a reparar un daño o mal causado.

Manuel Osorio, la define así: “Es el resarcimiento de un daño o perjuicio.”¹²

El término indemnización es propio del derecho Civil, de ésta rama jurídica lo toma el derecho laboral pero con sus particularidades propias atendiendo al asunto que se indemniza o repara.

2.1.1 El Estado

Según Adolfo Posada el Estado es una organización social constituida en un territorio propio con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política; y según Capitant, Estado es grupo de

10 De la Cueva, Mario. (1977) **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. México.

11 Osorio, Manuel.(1981) **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Argentina.

12 Ibid. pág. 171



individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno.¹³

A partir de las definiciones de los tratadistas citados, se puede entender que el Estado de Guatemala es una persona jurídica que cuenta con territorio propio, y un grupo social; su ordenación se da a través de sus propias leyes del ordenamiento jurídico interno y tratados internacionales cuando son ratificados, organizado para proteger a la persona y a la familia y su fin supremo es la realización del bien común; según el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La administración pública del Estado de Guatemala está organizada a través de distintos Ministerios; para el despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo, según el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala habrá los Ministerios que la ley establezca, con las atribuciones y la competencia que la misma le señale.

Cada uno de los Ministerios del Estado de Guatemala; para su administración pública es dirigido por personas físicas que cumplen con un perfil preestablecido legalmente, quien recibe el nombre de Ministro, jerárquicamente el cuerpo legal mencionado también establece los Viceministerios; cada Ministerio cuenta con uno o varios.

¹³ Ossorio. Op. Cit. pag. 294



Las funciones del ministro se encuentran establecidas en el Artículo 194 de la Constitución Política de la República, así cada ministerio estará a cargo de un Ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio;
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la Ley;
- c) Refrendar los Decretos, Acuerdos y Reglamentos dictados por el Presidente de la República de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;

La Corte de Constitucionalidad actúa como Tribunal Permanente de jurisdicción privativa, que ejerce funciones específicas que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y la ley de la materia; entre ellas: emitir opinión sobre la constitucionalidad de los tratados, convenios y proyectos de ley, a solicitud de cualquiera de los Organismos del Estado.

En relación a la literal c del Artículo 194 la Corte de Constitucionalidad ¹⁴ comentó que: "...refrendar es autorizar un documento por medio de la firma de persona hábil para ello; y refrendo en el ámbito constitucional es el acto por el cual un ministro autoriza con su firma, Decretos, Acuerdos, Reglamentos y otras disposiciones de carácter general, suscritas por el Presidente de la República, dándoles así, validez.

¹⁴ Flores Juárez, Juan Francisco. Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Guatemala.



Queda establecido que 'actuar siempre con' no es sinónimo de 'refrendar'..." Opinión Consultiva emitida a solicitud del Presidente de la República. Gaceta No. 35, Expediente No. 519-94, página No. 4, Resolución: 02-03-95.

d) Presentar al Presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de las labores desarrolladas;

e) Presentar anualmente al Presidente de la República, en su oportunidad, el proyecto de presupuesto de su ministerio;

f) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio;

En este sentido, la Corte de Constitucionalidad afirma que "...En ejercicio de esta competencia y en virtud del principio conocido como de autotutela de la administración pública', los Ministros sí tienen facultad para enmendar los errores en que hayan incurrido sus subalternos, quedando desde luego, las resoluciones que dicten al respecto, sujetas a los recursos constitucionales y legales; de consiguiente, es inaceptable la tesis de que, en general, dichos funcionarios no pueden enmendar o anular procedimientos o errores cometidos por dependencias de su propio ministerio..."¹⁵.

15 Ibid. pág. 27



g) Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;

...Esta Corte es del criterio de que los incisos c) y g) del Artículo 194 de la Constitución son compatibles con el segundo párrafo del Artículo 182 de la misma. En efecto, aquéllos deben interpretarse en concordancia con él, puesto que se refieren a dos funciones de los Ministros de Estado, que les obliga a actuar con el Presidente de la República refrendando los Decretos, Acuerdos y Reglamentos dictados por él relacionados con su despacho para que tengan validez, o participando en deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribiendo los Decretos y Acuerdos que el mismo emita. Hay que tomar en cuenta que actuar y refrendar son dos acepciones diferentes, pero no excluyentes, sino concordantes... Opinión Consultiva emitida a solicitud del Presidente de la República de Guatemala. Gaceta No. 35, Expediente No. 519-94, página No. 4, Resolución: 02-03-95.

h) (Suprimido)

i) Velar por el estricto cumplimiento de las Leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.

El Artículo 200 de la Constitución Política de la República de Guatemala define:
Viceministros de Estado: En cada Ministerio de Estado habrá un viceministro. Para ser viceministro se requiere las mismas calidades que para ser ministro.



Para la creación de plazas adicionales de viceministros será necesaria la opinión favorable del Consejo de Ministros.

2.1.2 El Estado en su calidad de patrono

Patrono. "Persona física (aunque el concepto cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que en el contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas es llamado también empleador y empresario"¹⁶.

El Estado guatemalteco tiene iguales posibilidades que la iniciativa privada para fungir como patrono.

En ese sentido Ordóñez afirma que:

"La Constitución Política de la República de Guatemala, al igual que otros cuerpos legales de su género esencialmente contiene dos tipos de normas: aquellas que conforman la parte orgánica del Estado y aquellas que conforman la orientación filosófica del Estado. La parte orgánica determina la forma de gobierno. Los distintos organismos e instituciones que lo conforman, y las atribuciones de unos y otros, para cumplir la función administrativa del estado como patrono. El cumplimiento de la función de administrar y la atención de las necesidades que se generan hacen que el Estado constituya toda una organización patronal con fines y objetivos propios distintos

¹⁶ Ossorio. Op. Cit. pág. 556



de los que animan a la empresa privada, lo cual da lugar a que sus empleados o funcionarios públicos queden sujetos a regulación diferente a los trabajadores de la iniciativa privada”.¹⁷.

2.1.3 El Estado en su calidad de patrono en el proceso de descentralización

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 108, el Régimen de Trabajadores del Estado, es decir, que el Estado guatemalteco tiene la posibilidad de fungir como patrono.

2.1.3.1 Descentralización

El funcionamiento de la administración pública del Estado guatemalteco se dio de manera muy centralizada durante un largo período de la historia reciente del país; sin embargo, la evolución de los acontecimientos socio políticos en el nivel nacional e internacional permitieron que en su momento se llegara a asumir la necesidad de descentralizar el mismo, por lo que lentamente se llegó a un proceso encaminado a ese propósito.

El sentido del proceso de descentralización en Guatemala implica el trasladar poder de decisión política y administrativa del gobierno central hacia entes autónomos.

¹⁷ Ordóñez Martínez, Arturo. Tesis: **Análisis jurídico y comparativo de las garantías contenidas en la ley de servicio civil y la ley de servicio civil del organismo judicial que le otorgan a los servidores públicos**. Guatemala. 2006.



El Artículo 134 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: el Municipio y las entidades autónomas y descentralizadas, actúan por delegación del Estado y a la vez define obligaciones mínimas del municipio y de toda entidad descentralizada y autónoma; en tanto el Artículo 111 del mismo cuerpo legal define el Régimen de entidades descentralizadas: “Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”¹⁸.

Al respecto la Corte de Constitucionalidad aclara que:

“...El Artículo 111 de la Constitución excluye a las entidades descentralizadas que en sus funciones económicas se asemejan a las empresas de carácter privado y que están sometidas a leyes laborales comunes; ello no obstante, tal postulado no significa que las entidades autónomas y descentralizadas sometidas al servicio civil, o a leyes o disposiciones propias, queden excluidas de la jurisdicción de trabajo para la tutela de los derechos laborales cuando las propias leyes no los garantizan o estas no existen para proteger el derecho de los trabajadores...”¹⁹

18 García Laguardia, Jorge Mario. (1996) **Política y Constitución en Guatemala. La Constitución de 1985**. Guatemala.

19 Flores Op. Cit. Pág. 93.



2.1.4 La iniciativa privada en su calidad de patrono

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo regula los casos en que procede, siendo los siguientes:

- a) Por despido injustificado.
- b) Por despido directo.
- c) Por causas independientes a la voluntad del trabajador
- d) Por accidentes de trabajo.
- e) Por fallecimiento del trabajador.

En la sección octava; Trabajo, el Artículo 102: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo” inciso “O”, hace referencia a la indemnización; de la siguiente manera: La obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Posteriormente en el Artículo 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que es obligación del empleador otorgar al cónyuge conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, esta



prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor al último salario recibido por el trabajador.

...el fallecimiento de un trabajador es causa que termina el contrato de trabajo, de cualquiera clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extingan los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por ese Código (Código de Trabajo) o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social... el precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador, y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas.

“Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros... la referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y sólo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios ya declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la



cantidad reclamada, adquirirá competencia un Juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente...”²⁰

El segundo párrafo del Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, establece la muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección del dicho Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tiene derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de 15 meses, si se tratare de empresas con 20 o más trabajadores, y de 10 meses, si fueren empresas con menos de 20 trabajadores.

2.1.4.1 Indemnización por despido injustificado

Según la doctrina y jurídicamente en el Artículo 82 del Código de Trabajo la indemnización por tiempo de servicios prestados se llama por tiempo servido.

Es un derecho propio de los trabajadores, la deben recibir cuando, son despedidos por su patrono sin que exista causa justificada alguna, quiere decir que no hubo culpa o responsabilidad de su parte para que sucediera el despido de acuerdo a las causales establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Situación en la que se daña al trabajador tanto económica como psicológicamente. La indemnización por tiempo de

²⁰ Flores. Op. Cit. . Pp. 86 -87



servicio corresponderá a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año, será en forma proporcional según el tiempo trabajado.

Para los servidores públicos no se aplica el Artículo 82 del Código de Trabajo; en su lugar se aplica el Código Civil y la Constitución Política de la República de Guatemala, es decir, de alguna manera en relación a la indemnización por tiempo servido, los servidores públicos enfrentan una desventaja debido a la discrepancia que genera el pago de dicha indemnización que se hace diferenciada si la paga el Estado o la iniciativa privada.

2.1.4.2 Indemnización por despido indirecto

Su aplicación es igual que la anterior, pero en este caso deberá pagarse la indemnización al trabajador por motivo de haber sido despedido de manera indirecta, según las causas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo. El despido indirecto es imputable al patrono, porque él provoca u obliga no de manera directa que el trabajador se retire de sus labores.

Cuando un patrono con la intención de terminar la relación laboral con el trabajador en su empresa decide y notifica al mismo que a partir de una fecha determinada ganará un porcentaje menor en su salario.

El despido indirecto se concreta cuando un patrono que quiere despedir a un trabajador y éste no le da motivos para hacerlo, recurre a asignarle más trabajo del convenido, le



baja el salario, le cambia horarios o le provoca para desesperarle, con lo cual el trabajador se ve obligado a renunciar.

2.1.4.3 Indemnización por motivo de accidente en el trabajo

El título quinto, del Código de Trabajo, establece sobre higiene y seguridad en el trabajo cuyas normas obligan a todo patrono, a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Si se llegara a comprobar que el patrono incurrió en cualquier situación de negligencia, no adoptando las medidas necesarias y ocurre un accidente de trabajo, queda obligado a indemnizar los daños y perjuicios causados al trabajador. Daños que pueden ser desde la pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente hasta la muerte del trabajador. En este último caso, la ley indica quiénes pueden reclamar la indemnización.

Por accidentes de trabajo, el Código de Trabajo en el Artículo 197 bis, (adicionado por el Artículo 2 de Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala), establece si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualquiera de las siguientes situaciones:

Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tienda a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se



deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados.

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas; y si como consecuencia, directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de Seguridad Social.

El monto de la indemnización será fijada de común acuerdo por las partes en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social. Si el trabajador hubiere fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal.

2.1.4.4 Indemnización por motivo de fallecimiento del trabajador

Dicha indemnización se otorga a los beneficiarios de una persona que hubiere fallecido, encontrándose éste a servicio de algún empleador. La ley no indica la causa de su muerte y llama a los beneficiarios como dependientes económicos, pero recordemos



también que se excluye la muerte por motivo de accidente de trabajo, pues esta figura se encuentra regulada en forma independiente.

Es importante resaltar que la indemnización por tiempo de servicio, la indemnización por despido indirecto y la indemnización post mortem, están reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Régimen de entidades descentralizadas del Estado por el Artículo 111.

2.1.5 La indemnización laboral en el sector público

En la actualidad, las condiciones de trabajo para otorgar la indemnización en Guatemala, específicamente para el sector público se encuentran reguladas en la Ley de Servicio Civil y la Constitución Política de la República de Guatemala y en el ámbito de las instituciones descentralizadas; supletoriamente por sus propias leyes orgánicas, Reglamentos de Personal Ley de Servicio Civil y Código de Trabajo en ese orden.

2.1.5.1 Trabajadores del Estado

Al buscar la definición de trabajador del Estado, la Ley de Servicio Civil Decreto Legislativo 1748, en el Artículo 4 lo define como servidor público, como la persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido mediante el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.



En relación a lo anterior, los considerandos del Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Servicio Civil), definen que la misma permite la realización y desarrollo de los principios contenidos en los Artículos constitucionales 118 Principios del Régimen Económico y Social, 119, obligaciones del Estado, 120 Intervención de Empresas que prestan servicios públicos; 121 Bienes del Estado y 122 Reservas Territoriales del Estado.

Lo anterior se complementa en la Constitución Política de la República de Guatemala, la que establece en los Artículos 107 y 108 que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna; y Régimen de los trabajadores del Estado; las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Según el ponente de la presente tesis, lo establecido en algunos Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala genera desigualdad en el ejercicio al derecho a indemnización por tiempo servido, en detrimento de los servidores públicos, especialmente y de manera contradictoria porque se perjudica más a quienes han servido al Estado por una mayor cantidad de años.

En Guatemala los Ministerios para realizar la administración pública del Estado utilizan personal idóneo, contratado ya sea por nombramiento o por contratos de trabajo, cualquiera que sea su denominación y sus relaciones se rigen por el cuerpo normativo de la Ley de Servicio Civil y la Constitución Política de la República de Guatemala,



mientras que las instituciones descentralizadas autónomas del Estado de Guatemala dicha relación se rige por sus propias leyes orgánicas y reglamentos internos, y supletoriamente por la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo, en ese orden; tal es el caso de las Municipalidades y el caso particular del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas, comentado en el presente trabajo de tesis.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

La Ley de Servicio Civil en el título VI establece Derechos, Obligaciones y Prohibiciones:

Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos; establece: Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

Numeral 7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.



El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización.

Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

En relación al numeral descrito, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18-98, establece el procedimiento de lo que se puede interpretar como indemnización pero lo consigna bajo el nombre de los derechos post mortem, en el Artículo 73. del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

En caso de fallecimiento de un servidor público, se tienen los derechos siguientes:

1. Al pago de gastos de funeral, el cónyuge, persona unida de hecho declarada legalmente, hijos mayores o menores de edad o incapaces declarados legalmente, los padres o hermanos del causante, hasta la suma que resulte mayor entre dos mil



quetzales (Q.2,000.00) y el monto de los dos últimos sueldos o salarios mensuales devengados por el causante. Si el gasto funerario fuera menor del monto de los dos últimos sueldos o salarios mensuales, se reconocerá únicamente el pago del monto de la factura.

2. A prestación póstuma, el cónyuge, la persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores de edad o con impedimento físico, a través de su representante legal y los padres que dependían económicamente de él, a un monto equivalente a un mes de salario o sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de cinco meses de sueldos o salarios.

3. A otras prestaciones, el cónyuge o persona unida de hecho declarada legalmente, hijos o padres, en ese orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar sin trámite judicial alguno, los sueldos o salarios que hubiere devengado el causante y que estén pendientes de pago, así como las prestaciones por vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, bono de transporte, bono de antigüedad, bono vacacional, bonificación profesional y cualquier otra prestación reconocida legalmente hasta el día de su fallecimiento.

El Artículo 74 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil establece el procedimiento de pago de los derechos post mortem: Para el pago de los derechos post-mortem, por fallecimiento de servidores públicos, debe cumplirse el procedimiento siguiente:

1. El interesado deberá presentar solicitud en papel simple o bien en los formularios impresos, ante la Oficina Nacional de Servicio Civil o la Dependencia en donde prestó



los servicios el trabajador fallecido, esta última remitirá el expediente a la Oficina Nacional de Servicio Civil a la brevedad.

A la solicitud deberá acompañarse los documentos siguientes documentos o requisitos:

Certificación o constancia de los servicios prestados por el causante, extendida por la o las dependencias en donde prestó sus servicios, en la que deberá incluirse el récord de vacaciones disfrutadas durante su relación laboral, con detalle de fechas en que fueron disfrutadas y el año a que correspondieron;

Certificación de la partida de defunción extendida por el Registro Civil correspondiente;

Certificación de la partida de matrimonio o de la unión de hecho legalmente declarada, extendida por el Registro Civil respectivo, con posterioridad al fallecimiento;

Certificaciones de las partidas de nacimiento de los hijos procreados con el causante, extendidas por el Registro Civil correspondiente;

Cuando el solicitante sea un hermano del fallecido, deberá presentar certificación de su partida de nacimiento extendida por el Registro Civil respectivo;

Factura que acredite que el solicitante efectuó los gastos de funeral reclamados.

Cuando sean los padres los solicitantes de la Prestación Póstuma, además de los documentos señalados en los incisos a) y de este artículo, deberá acompañarse la certificación de partida de nacimiento del servidor fallecido y declaración jurada



prestada ante Notario, Gobernador Departamental o Alcalde Municipal, en donde conste que el causante no dejó esposa, hijos menores o incapaces, así como que los padres dependían económicamente del fallecido.

En caso de tutela, se deberá estar a lo preceptuado en los Códigos Civil y Procesal Civil y Mercantil, además presentar certificación de la declaratoria judicial, debidamente inscrita en el Registro Civil.

2. La Oficina Nacional de Servicio Civil revisará la solicitud y documentación y emitirá el dictamen correspondiente, declarando la procedencia o improcedencia de lo requerido; y,

3. El expediente será enviado por la Oficina Nacional de Servicio Civil al Ministerio que corresponda, para que continúe con el trámite y se efectúe el pago respectivo.

2.1.5.2 La indemnización: Constitución Política de la República de Guatemala

El enfoque de la presente tesis es la indemnización laboral por tiempo servido para trabajadores del sector público de Guatemala; misma que se rige por el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala: Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.



2.1.5.3 La indemnización en la Ley de Servicio Civil

El Decreto 1748 del Congreso de la República y su Reglamento (Acuerdo Gubernativo 18-98) Ley de Servicio Civil en el Artículo 61 Derechos de los Servidores Públicos, regula que los mismos gozan de los derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el texto de dicha ley y además de los siguientes: ...

Numeral 7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaron a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos 6 meses a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. Modificado por el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, actualmente el Estado paga hasta diez sueldos.

El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresará al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización.



Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta que se emita el Acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

2.1.6 De las instituciones descentralizadas autónomas del Estado de Guatemala

El Artículo 134 de la Constitución Política de la República de Guatemala; con el fin de desconcentrar la Administración Pública del Estado de Guatemala; regula que descentraliza con su respectiva autonomía al municipio; entidades autónomas y descentralizadas para actuar por delegación del Estado. Es por ello en la actualidad se crearon varias instituciones que funcionan paralelamente a los diferentes Ministerios formando un todo.

2.1.6.1 Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas (ICTA)

El Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas (ICTA) fue creado por Ley Orgánica, Decreto Legislativo Número 68-72, con carácter de entidad estatal descentralizada autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, según lo establece el Artículo 1; cuyo objetivo es ser la Institución de Derecho Público responsable de generar y promover el uso de la ciencia y tecnología agrícolas en el sector respectivo.



El ICTA cuenta con su propio Reglamento de Personal Interno según Acuerdo Gubernativo Número M. de A. y M. de T. y P.S. 20-76: “que rige las relaciones con sus trabajadores a través de su propia Ley Orgánica y por los Reglamentos debidamente aprobados y en los casos no previstos supletoriamente por la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo, en ese orden”.²¹

La indemnización en el ICTA está regulada por su Reglamento en los Artículos del 88 al 93; definida en calidad de Recompensas, Estímulos y otras prestaciones.

2.1.6.2 La indemnización laboral por tiempo servido en el ICTA

El ICTA otorga la indemnización (recompensas); en dos categorías: la primera cuando el trabajador renuncia, teniendo menos de diez años de servicio, podrá recibir una suma de dinero equivalente hasta el 50 por ciento del promedio mensual del salario completo devengado en el último semestre, por cada año de servicio, o la parte proporcional que le corresponda por fracción de año; y la segunda cuando el trabajador tenga diez o más años de trabajo consecutivos se le otorga una recompensa en dinero equivalente al promedio mensual del salario completo que haya devengado en el último semestre por cada año y todo el tiempo servido.

2.2 La indemnización laboral en la iniciativa privada

La indemnización por tiempo servido en la iniciativa privada, debe entenderse como un derecho irrenunciable que tienen todas las personas que trabajan para un patrono, que

²¹ Decreto Legislativo 68-72 Ley Orgánica del ICTA .



no sea el Estado, es decir que no son Servidores Públicos. Su patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo; tal como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 2o.

Considero que para ampliar la aportación del contenido del Artículo anterior, se hace una diferenciación perfecta en la legislación aplicable a cada uno de los sectores laborales objeto del presente trabajo de investigación.

2.2.1 El patrono y la empresa

El patrono es toda persona individual o jurídica; en el primer caso o sea de ser persona individual debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. En el segundo caso de tratarse de persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera.

Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.



La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo 655 del Código de Comercio) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Artículos 14, 239, 240 Código Trabajo), en todos se refiere a la figura del empleador.

2.2.2 Trabajador

Según el Artículo 3o. del Código de Trabajo es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleados y trabajadores; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 Código de Trabajo

Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.



Empleados de confianza, Artículo 351 del Código de Trabajo.

La indemnización laboral en el sector privado la regula el Artículo 82 del Código de Trabajo: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97 del Código de Trabajo.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.



d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este Artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho



trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

2.3 La indemnización laboral de acuerdo a reglamentos internos del sector público, sector descentralizado autónomo, sector privado y pactos colectivos de condiciones de trabajo

La razón básica para la negociación colectiva que permita lograr la suscripción o renovación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo; es un acuerdo colectivo que rige para partes determinadas por tiempo determinado, es el hecho de que cuando se celebra o renova un contrato individual de trabajo con su respectivo patrono, generalmente el trabajador se encuentra en una situación de desventaja y de fragilidad ante el patrono.

La vulnerabilidad en la relación obrero-patronal, impide que el trabajador tenga las condiciones adecuadas para negociar individualmente.

Para citar un ejemplo y con la intención de demostrar que en la realidad guatemalteca, los pactos colectivos de condiciones de trabajo se están impulsando como mecanismo para superar la discrepancia objeto de estudio del presente trabajo de investigación, se



hace referencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Sindicato de trabajadores de la Empresa Municipal del Agua (EMPAGUA).

2.3.1 Pacto colectivo de EMPAGUA

En el año 2010 el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Municipal de Agua de la ciudad de Guatemala publicó su Pacto Colectivo de los Trabajadores; con el objetivo de divulgar el artículo relacionado con la indemnización por tiempo servido, se incluye en este trabajo:

Artículo 30. a) Por reorganización administrativa. Los trabajadores de EMPAGUA a quienes se les cancele la relación laboral por reorganización administrativa, tendrán derecho a que se les pague una indemnización por tiempo de servicio ininterrumpido, a razón de un salario por cada año laborando o la parte proporcional que les corresponda, que no podrá exceder de 15 meses de salario.

b) Por fallecimiento del trabajador. Los derechos post-mortem de los trabajadores de EMPAGUA se continuarán rigiendo por lo dispuesto en la legislación vigente.

c) Para los trabajadores de EMPAGUA, que hayan laborado en la Municipalidad de Guatemala y sus Empresas (EMPAGUA) deberá ser tomado en cuenta el tiempo laborado en ambas instituciones, para efecto de su jubilación y su retiro.

Del caso anterior se interpreta que los sindicatos tienen la posibilidad y factibilidad de mejorar el monto de la indemnización por tiempo servido; es decir que en la negociación del referido pacto se logró ampliar hasta quince salarios. Haciendo énfasis



que en el referido pacto tampoco se superó el acto discriminatorio y de desigualdad que persiste en la actualidad en aplicación de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.3.2 Modelo de reglamento interno

Actualmente el Ministerio de Trabajo ha establecido un Modelo de reglamento interno para las empresas. Uno de los artículos incluidos está relacionado con la indemnización por tiempo servido.

Ese modelo incluye un punto relacionado con la Indemnización por tiempo servido, de esa manera puede también impulsarse un modelo que incluya la idea de una cantidad superior a los diez salarios.

He aquí parte del modelo que impulsa el ministerio en su sitio web: Artículo 1.- El presente Reglamento Interior de Trabajo se formula de conformidad con lo establecido por el Título II, Capítulo IV, Artículos 57 a 60 del Código de Trabajo, con el objeto de regular las condiciones precisas y obligatorias que regirán la prestación de servicios y realizaciones concretas del trabajo de los trabajadores de la Entidad. (nombre de la empresa)

Artículo 2. Las disposiciones del presente Reglamento Interior de Trabajo, denominado también en lo sucesivo Reglamento o este Reglamento, una vez aprobado por la Inspección General de Trabajo, son de cumplimiento obligatorio, tanto para los



trabajadores llamados en adelante también el personal o los empleados, como para la Empresa nombrada en lo sucesivo también como patrono o el empleador.

Artículo 3. El presente Reglamento, de conformidad con la Ley de la materia será fijado en dos sitios de los más visibles del lugar, centro de trabajo o lugares o centros de trabajo de que conste la Entidad (nombre de la empresa) para que sea fácilmente conocido por las personas a quienes se refiere y obliga o se imprimirá en un folleto que se suministrará a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 4. En el presente Reglamento, se estipulan las normas a que se sujetan las prestaciones y ejecución de los servicios por los trabajadores en la Entidad y sus centros de trabajo. Sus disposiciones son de cumplimiento obligatorio, y las infracciones que se causen darán lugar a la aplicación de la sanción respectiva recogida en la normativa disciplinaria de éste Reglamento.

Artículo 5. La organización, dirección, administración y fijación de políticas técnicas, materiales, de personal y sistemas son facultades exclusivas de la Dirección de la Empresa, quienes las ejercerán sin más limitaciones que las que determinan el Código de Trabajo, Leyes Laborales, Reglamentos y Disposiciones Legales aplicables e inherentes a su actividad.

Artículo 6. Son nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, cualquier disposición contenida en el presente Reglamento Interior de Trabajo que sea contraria a la costumbre imperante en la Empresa y disminuya derechos previamente adquiridos por ellos y/o que las leyes laborales les confieran.



Artículo 7. En este Reglamento se estipula el mínimo de prestaciones otorgadas por el empleador a los trabajadores, sin perjuicio de una superación posterior de las mismas, bien por voluntad de este o por disposición legal.

Artículo 8. El principio de rendimiento es exigible, en consecuencia todo trabajador debe dar en la actividad que ha aceptado desempeñar, el rendimiento propio y adecuado de su categoría o especialización profesional con eficiencia, cuidado y esmero apropiado.

Artículo 9. La relación laboral entre trabajadores y empleador, se formalizará a través de la celebración de un Contrato Individual de Trabajo, de conformidad con las leyes laborales respectivas, y una vez el trabajador haya llenado los requisitos establecidos en éste Reglamento. Los dos primeros meses de trabajo, para los contratos por tiempo indefinido, se reputan de prueba conforme a la Ley por lo que durante dicho período la terminación de la relación laboral se produce sin responsabilidad de las partes. Se prohíbe la simulación del periodo de prueba con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Luego en el Artículo 35 de la propuesta de Reglamento, en relación con la indemnización se lee: Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por todo el tiempo trabajado si los servicios no superan a seis meses.



CAPÍTULO III

3. Conflictos que origina la indemnización laboral en Guatemala

Con relación a la indemnización laboral en Guatemala, esta origina diversos conflictos; según la ley vigente en el país, entre ellos: el despido injustificado de un trabajador del sector público, el despido justificado del sector público, el despido directo e injustificado en la iniciativa privada y el despido justificado de un trabajador en la iniciativa privada; los cuales se abordarán ampliamente en el presente trabajo de investigación.

3.1 Antecedentes en la legislación laboral en Guatemala

Los antecedentes de la Legislación laboral en Guatemala, entre ellos se encuentra un primer Código Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que fue modificado en varias ocasiones hasta llegar al actual.

3.1.1 Reformas al Código de Trabajo en Guatemala

El primer Código de Trabajo fue emitido por el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala con fecha 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947.

Es necesario mencionar que el Código de Trabajo surge para normar las relaciones laborales en un momento de fuertes y radicales cambios después de largos años de dictaduras militares.



“La caída del dictador, marca el inicio del proceso hacia una nueva organización constitucional, que se hace necesaria por el carácter democrático-nacional del movimiento revolucionario”²².

Sin embargo, a lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones; no necesariamente en beneficio de los trabajadores.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441. Este Decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 ya citado.

Dicha sustitución total está marcada también por los sucesos históricos de Guatemala, prácticamente se manifiestan los intereses de quienes dirigieron, promovieron y financiaron el derrocamiento del presidente Jacobo Árbenz Guzmán; entre otros actores el gobierno estadounidense y los sectores de poder de Guatemala.

La implementación del programa reformista de los gobiernos de Arévalo y especialmente de Árbenz los enfrentaron con una derecha cada vez más aglutinada y fuerte con los intereses que se vieron afectados con la aplicación de la reforma agraria

²² García Laguardia. Op. Cit. pág. 23



y el tono general del régimen terminaron con el derrocamiento en junio de este último año del régimen revolucionario guatemalteco provocado por la invasión de un ejército formado y entrenado en Honduras y Nicaragua.

“El jefe militar de esta revuelta, el coronel Carlos Castillo Armas se convierte en el caudillo de la revolución anticomunista. Y se apresuró a derogar la Constitución revolucionaria, que fue sustituida en 1956, que recogía las líneas fundamentales del Plan de Tegucigalpa – oscuro y farragoso documento, que pretendía ser el marco ideológico del nuevo régimen dictada por un constituyente integrado sin representación de la oposición y en un ambiente represivo muy cargado”.²³

Ese cambio tuvo y mantiene consecuencias negativas para los trabajadores, mismas que se mantienen hasta el momento actual.

La Doctrina del derecho también aporta elementos que se encuentran en el contenido jurídico del país. López Aguilar dice “Podemos afirmar que el derecho del trabajo, es el que junto al agrario ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores”²⁴.

23 Ibid. pág. 35

24 López Aguilar, Santiago. (1995) **Introducción al Estudio del Derecho. Tomo I**, pag.140. Guatemala.



El pago de la indemnización laboral después de una relación de trabajo con un patrono para trabajadores de la iniciativa privada por despido injustificado está regulado por el Código de Trabajo, principalmente por el Artículo 82.

Para los trabajadores del Estado de Guatemala rige la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil y en algunos casos, Pactos colectivos de condiciones de trabajo, que impulsan principalmente las organizaciones sindicales y algunas centrales obreras que existen en el país.

Como antecedente histórico importante y válido para el análisis del problema que se expone en éste capítulo es importante mencionar que “La proclama del ejército que anunciaba el golpe de Estado de 1982, era explícita en apuntar las motivaciones: el abuso de prácticas electorales fraudulentas, el fraccionamiento de las fuerzas democráticas y el desorden y corrupción en la administración pública”²⁵.

Actualmente en el momento en que en alguna de las instituciones y/o dependencias de cualquiera de las Ministerios del Estado guatemalteco da por concluida la relación laboral con un servidor público, por medio de un despido sin justa causa; según la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado debe indemnizar a dicho trabajador con el pago de diez salarios como máximo, aun cuando el mismo tuviere más de diez años de tiempo de servicios, tal como lo establece el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

25 García Laguardia, Op. Cit. pág. 46



Dicho Artículo puntualiza: Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

La Ley de Servicio Civil en el Artículo 61, establece que dicha indemnización en ningún caso excederá de cinco sueldos; de no ser porque la Constitución Política de la República de Guatemala incluye el párrafo: En caso de duda de interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores; el problema que en ésta investigación se aborda, tendría otras consecuencias negativas para los servidores públicos.

Por el contrario, en la iniciativa privada; al momento que el patrono da por concluida la relación laboral por medio de un despido sin causa justificada, éste debe pagar la indemnización por tiempo servido, de acuerdo a los que establece el Artículo 82 del Código de Trabajo; mismo que en forma tutelar, protege al trabajador y obliga al patrono a indemnizarle con el promedio salarial de los últimos seis meses, a razón de un salario por cada año trabajado por todo el tiempo de servicio.

De la información analizada se puede afirmar que jurídicamente existe una discrepancia entre el monto de indemnización por tiempo servido que se otorga a los servidores públicos por parte del Estado de Guatemala y la cantidad que reciben los trabajadores de la iniciativa privada, en una condición similar.

Entre otros problemas dicha situación genera:



Desigualdad en la aplicación de las leyes laborales

Provoca actos discriminatorios en detrimento de los servidores públicos

Contradice principios constitucionales

Genera problemas sociales, económicos y jurídicos

Impide cumplir con el principio constitucional de justicia social que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.1.2 Tratado de Versalles

El preámbulo de la Sección XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo "a) La sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero la paz puede únicamente basarse en la justicia social. b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores"²⁶.

²⁶ López Aguilar. Op. Cit. pág. 142



Algunos de los problemas mencionados pueden identificarse con bastante claridad en el contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala, por ejemplo en el Artículo 108 establece el Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

El Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala define las Obligaciones fundamentales del Estado, entre las que se mencionan:

a) Promover el desarrollo económico de la Nación...

d) Velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país procurando el bienestar de la familia.

Doctrinariamente se puede decir que el derecho civil es uno de los primeros derechos que se conforman, en virtud del principio de garantía de la propiedad privada absoluta.

“Junto al derecho penal garantizan el régimen de propiedad privada, incluyendo dentro de su contenido toda norma jurídica que no fuere penal, de ahí, que conforme se intensifica la lucha de clases y se desarrollan las fuerzas productivas, este derecho empezó a reducir su contenido, creándose otras áreas del derecho, que aunque continúan perteneciendo al derecho privado, tienen el carácter de autónomas. Ejemplo: derecho mercantil, bancario, etc. También se disgregaron del derecho civil, el laboral y



agrario, que hoy se catalogan dentro del derecho público. Hoy por hoy, continua siendo el derecho clave de los sistemas sujetos al régimen de propiedad privada²⁷.

La definición de patrono, en el Artículo 2 del Código de Trabajo es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Y puntualiza: sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de éste Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En relación al párrafo anterior López Aguilar dice: Entendemos por acto administrativo, la manifestación unilateral del Organismo Ejecutivo, para cumplir con sus funciones". Hay una corriente dentro de los tratadistas del derecho administrativo, que lo identifican con los servicios públicos.

Sin embargo, afirma que él no acepta tal identidad porque no se desarrolla únicamente esa función sino varias otras.

En cuanto a la identificación del Derecho Administrativo con el Servicio Público López Aguilar afirma: Hay una corriente dentro de los tratadistas del derecho administrativo que lo identifican con los servicios públicos, al decir que el derecho administrativo es el derecho de los servicios públicos.

27 *Ibíd.* Página 150



Según el tratadista, Derecho Administrativo es la serie de disposiciones jurídicas que regulan los actos administrativos para las funciones de administración de fondos del Estado, de actividades de servicio, de conciliación, de garantía de ganancia y comercio, de vigilancia y represión.

López Aguilar afirma que “el derecho es un instrumento de clase y es en el derecho administrativo en donde se hace más evidente la actuación a favor de la clase dominante ya que es el Organismo Ejecutivo en donde se encuentra el poder político, que también está al servicio de la clase dominante”²⁸.

Según el Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales; “despedir es Prescindir de los servicios ajenos. Disolver unilateralmente el patrono o empresario el contrato o relación de trabajo”.²⁹

Según Barassi, la indemnización en materia laboral por despido sin justa causa es un premio a la antigüedad y colaboración en una empresa, dicho premio se establece por un nexo causal entre el tiempo trabajado y la terminación del Contrato de trabajo, quedando obligado el patrono a pagar una suma de dinero al trabajador tomando en cuenta ese nexo causal.

28 López Aguilar. Op. Cit. pág. 137

29 Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág.247



3.2 De los conflictos enunciados

El cese de la relación laboral del trabajador ante su patrono; en la legislación laboral guatemalteca está supeditado a diversos escenarios, los cuales se explican a continuación.

3.2.1 Despido injustificado de un trabajador del sector público

El despido injustificado no aparece expreso en la Ley de Servicio Civil. Sin embargo, la misma en el Artículo 79 establece el procedimiento de despido de un servidor público regular en el servicio por oposición, se seguirá el siguiente:

1. La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el servicio por Oposición, previa formulación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual comunicará por escrito su decisión al servidor afectado, expresando las causas legales y los hechos en que se funda para ello.

Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil. El servidor público, en tales casos, cesará de inmediato en sus funciones, si así lo decide la autoridad nominadora. Con la autorización del Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso, si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido.



El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado de la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, de acuerdo con el Artículo 80 de esta ley.

De lo anterior se puede inferir que el despido injustificado en el sector público lo determina la Junta Nacional de Servicio Civil, misma que el inciso 6 del Artículo 19 de la Ley de Servicio Civil: “Deberes y Atribuciones le atribuye: Investigar y resolver administrativamente, en apelación, a solicitud del interesado, las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley en las siguientes materias: reclutamiento, selección, nombramiento, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías o destituciones y en los casos no previstos en la Ley de Servicio Civil, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las Doctrinas de la administración de Personal en el Servicio Público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho”.³⁰

Artículo 87: Término de prescripción. Todas las acciones o derechos provenientes de la presente Ley o de su Reglamento, prescribe en el término máximo de tres meses, con las excepciones o regulaciones que establezca el Reglamento Especial que al efecto se emitan.

30 Presidencia de la República. Oficina Nacional de Servicio Civil. (2003) **Ley de Servicio Civil**, artículo 5. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.



En el Sector Público, la prescripción para tomar las acciones legales ante un despido injustificado, es un término de tres meses, mientras que la prescripción para el sector privado es de treinta días (Artículo 260 del Código de Trabajo).

Para ilustrar el despido injustificado de un trabajador del sector público, el tesista se permite citar el Articulado siguiente de la Ley de Servicio Civil Decreto Legislativo Número 1748.

Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos. Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en et texto de esta ley y además de los siguientes:

1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley...
7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. (Modificado por el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985. Actualmente el Estado de Guatemala paga hasta diez sueldos por concepto de indemnización).



Artículo 82. Supresión de Puestos. Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicio por falta de fondos o reducción de personal por reorganización previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso, los servidores públicos tienen los derechos a que se refiere el numeral 7 del Artículo 61.

Artículo 83. La Reinstalación. La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76.

Del análisis jurídico de los Artículos de la ley citada se desprende que en el despido injustificado de los servidores públicos o trabajadores del Estado de Guatemala, al ser removidos de sus puestos; la autoridad nominadora debe obtener previamente un Dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil para disponer de dicha remoción; de lo contrario el servidor público afectado por tal decisión, tendrá derecho a reinstalación en la vía judicial.

3.2.2 Despido justificado de un trabajador del sector público

Según el Artículo 76 del Decreto 1748, Ley de Servicio Civil de Guatemala: Los Servidores Públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada.



Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.

Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello altere gravemente la disciplina o interrumpen las labores de la dependencia.

Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.



Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.

Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.

Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.

Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta insubordinación, marcada disciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.

Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.



Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios. El reglamento hará la calificación de las faltas.

La legislación penal vigente, no contempla la pena de arresto mayor ni la pena de prisión correccional.

El Artículo 77 de la Ley de Servicio Civil complementa al anterior Artículo y hace énfasis acerca del despido justificado. Pérdida del Derecho. Todo despido justificado se hará sin responsabilidad para el Estado y para la autoridad nominadora y hace perder al servidor público todos los derechos que le conceden esta Ley y sus Reglamentos, excepto los adquiridos en relación con jubilaciones, pensiones y montepíos y los demás que expresamente se señalen.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por otras leyes ordinarias, queda a salvo el derecho del Estado para entablar las acciones correspondientes ante los tribunales respectivos.

3.2.3 Despido directo e injustificado en la iniciativa privada

En el momento en que se consuma la decisión unilateral de un patrono; por propia voluntad o atendiendo a la creencia de que el trabajador comete una de las causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo y sobre esa base se despide a un trabajador, es cuando se lleva a la práctica el Despido Directo Injustificado; dicha acción se convierte en una ilegalidad.



Únicamente en el caso que el trabajador incurre en alguna de las causas que establece el Artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo.

Aun así, el Artículo 78 del mismo cuerpo legal, establece que la terminación del contrato de trabajo surte efectos desde que el patrono la comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción equivalente a 30 días hábiles, contados a partir de la terminación del Contrato o desde que se le impusieron las correcciones disciplinarias respectivas (Artículo 260 del Código de Trabajo); con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le puedan corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales. (Artículo 78 del Código de Trabajo).

3.2.4 Despido justificado de un trabajador de la iniciativa privada

Según el Artículo 77 del Código de Trabajo, son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:



- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.

- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del mismo cuerpo legal.



f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 del Código de Trabajo o del Reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y



k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

3.2.5 Aplicación de reglamentos internos en despidos laborales de instituciones del sector público o iniciativa privada

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441, regula que todo patrono debe establecer el reglamento interno que debe regir los derechos y las obligaciones para sus trabajadores, lo que es imperativo tanto para los servidores públicos cómo para los trabajadores de la iniciativa privada.

3.2.5.1 Reglamento

“Es toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad. La disposición metódica y de cierta amplitud que sobre una materia y a falta de Ley o para complementarla dicta un poder administrativo”³¹

Los reglamentos internos contienen lo relacionado con las causales de despido de cada institución, dependencia u organización, sean éstas, privadas o estatales; los mismos deben tener como base las leyes de trabajo vigentes en el país.

³¹ Ossorio. Op. Cit. Pág. 656



3.2.5.2 Reglamento interno del ICTA

El Reglamento de Personal del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas (ICTA) establece:

Que las relaciones laborales de las instituciones autónomas con sus trabajadores deben regirse por lo que dispongan sus respectivos reglamentos.

Además el Decreto del Congreso 68-72 Ley de Creación del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas. Establece la necesidad de regular las relaciones del Instituto con sus trabajadores.

El Reglamento de Personal establece el Régimen Disciplinario en el Artículo 76: La infracción de las normas contenidas en este Reglamento, así como las faltas cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus labores, darán lugar a las medidas disciplinarias siguientes:

Amonestación Verbal

Amonestación por escrito;

Apercibimiento y suspensión hasta por ocho días sin goce de salario; y

Cancelación del contrato de trabajo sin responsabilidad del Instituto.

Asimismo en el Artículo 78 del Reglamento de Personal del ICTA enuncia: Las faltas de asistencia injustificada se castigarán así:



Por una falta de asistencia injustificada de medio día dentro de un mismo mes calendario, amonestación escrita.

Por dos faltas de asistencia de medio día o un día completo dentro de un mismo mes calendario, apercibimiento y suspensión hasta por cuatro días sin goce de salario.

Por cuatro faltas de asistencia de medio día o dos días completos, dentro del mismo mes calendario, apercibimiento y suspensión hasta por ocho días sin goce de salario.

La inasistencia injustificada durante más de dos días laborales consecutivos completos, o durante más de seis medios días en el mismo mes calendario, darán lugar a la cancelación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el instituto.

El Artículo 84 del Reglamento de Personal del ICTA establece: Es causa de suspensión individual total del contrato de trabajo, la sanción disciplinaria que se aplique por un máximo de ocho días sin goce de salario.

Artículo 87 del Reglamento de Personal del ICTA regula que son causas justas que facultan al Instituto para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra sus superiores.

Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo durante el tiempo que se ejecuten las labores,



siempre que, como consecuencia de ello, se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia, o a las vías de hecho contra las autoridades superiores o funcionarios del ICTA, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Instituto, de algunos de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del lugar de trabajo; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, vehículos, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo;

Cuando el trabajador revele secretos técnicos, comerciales o de fabricación, de los que tenga conocimientos por razón de su trabajo en el ICTA, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al Instituto.

Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso de Instituto o sin causa justificada, durante más de dos días laborales completos y consecutivos o durante más de seis medios días laborales en un mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.



Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador en igual forma se niegue a acatar las normas o instrucciones que el Instituto le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

Cuando el trabajador abandone el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia de sus jefes inmediatos.

Durante el trabajo o dentro de las oficinas del Instituto, haga propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecute cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

Se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;

Use los útiles, vehículos o herramientas del Instituto para actividades ajenas a la institución, salvo autorización especial de la Gerencia;

Porte armas de cualquier clase, durante las horas de labor o dentro de las oficinas del Instituto, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios de trabajo.



Ejecute hechos o viole normas de trabajo que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra las labores del Instituto.

Cuando el trabajador, al celebrar el contrato, haya inducido en error a las autoridades superiores o funcionarios del Instituto; pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee o presentando referencias o atestados personales cuya falsedad luego se compruebe, o ejecutando su trabajo de forma se demuestre claramente su incapacidad en la realización de labores para las cuales haya sido contratado;

Cuando el trabajador sufra la pena de 6 meses de prisión ; y

Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del Instituto para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

El Reglamento mencionado, cómo se muestra establece una relación estrecha con el Contrato de Trabajo.

Dicho Reglamento contiene con claridad las sanciones a las que se somete el servidor público del ICTA en el caso de que cometa faltas o violentan alguna de las reglas establecidas.



El Artículo 49 del Código de Trabajo establece: Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los Artículos del 45 al 52 inclusive, del Código de Trabajo son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

Asimismo, el Artículo 50 del Código de Trabajo contiene las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

Las partes que lo han suscrito.

Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos



contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

3.2.7 Pacto colectivo de condiciones de trabajo en el ICTA

El ponente de la presente tesis, se permite citar otra consideración, en una institución descentralizada autónoma como es el caso particular del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -ICTA-; el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas -SITRAICTA- y el ICTA en relación a los despidos de trabajo establece en el Artículo 6: Junta Mixta. Se crea la Junta Mixta con el objeto de estudiar y solucionar todos los asuntos derivados de la prestación de los servicios laborales, sean de carácter individual o colectivo, a solicitud de los interesados, con el fin que los trabajadores cumplan con los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica y el Reglamento de personal del ICTA y que no se den casos de violación de estos procedimientos por parte de la administración.

Artículo 10. Indemnización. Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador o por despido injustificado, el ICTA se compromete a pagar la indemnización por el tiempo de servicio en forma íntegra y en un solo pago, por todo el tiempo laborado.

En el presente caso, con el pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado entre trabajadores y el ICTA se logra que esta ley profesional unifique la recompensa que estaba regulada de acuerdo a su reglamento interno, en dos modalidades cómo ya se



explicó, la primera por menos de diez años de trabajo laborado y la segunda modalidad con más de diez salarios. Artículo 88 y 89 del reglamento interno citado.

Según el referido Pacto; dicha indemnización se hará efectiva en un solo pago; lo que es coherente con la Constitución Política de la República cuando se refiere que dicha prestación debe ser cubierta en un solo contado; según la interpretación de la Corte de Constitucionalidad.

Mientras que el Artículo 12 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del ICTA establece: Medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias que proceda a los trabajadores del ICTA se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica del ICTA, el Reglamento de Personal del ICTA y supletoriamente por la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo y no podrá ejecutarse mientras la Junta Mixta no tome resolución definitiva al respecto.

Con lo descrito del contenido se demuestra que el convenio colectivo se convierte en una protección y garantía para los trabajadores tanto lo relacionado con la aplicación de medidas disciplinarias como con la indemnización por tiempo de servicio, que es el enfoque del presente trabajo y de otros aspectos de tipo económico y social.

En lo relacionado con pactos colectivos de condiciones de trabajo en referencia a despidos laborales; en el presente trabajo de investigación se demuestra que dichos pactos, tanto para el Estado de Guatemala, con sus distintos ministerios e instituciones descentralizadas autónomas, como para la iniciativa privada; los pactos mencionados se convierten en leyes profesionales cuyo fin es reglar las condiciones de prestación de



trabajo y materias afines por tener fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo en lo que les fuere favorable; según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, comentada por la Corte de Constitucionalidad.

Asimismo, establecen medidas disciplinarias y pueden servir como medios o sistemas más convenientes que otorguen mejores prestaciones al trabajador, tal como lo expresa el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es de hacer notar que dichos pactos por su categoría legal también contienen obligaciones para el trabajador y al incumplirlas, da derecho al patrono a aplicar las medidas disciplinarias de acuerdo a la gravedad de cada caso.

En el caso particular del ICTA, en su calidad de institución descentralizada autónoma, la indemnización está superada a la relación laboral total con relación a su propio reglamento interno y al Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, con el agregado que debe hacerse efectiva en un solo pago.



CAPÍTULO IV

4. Soluciones ante la discrepancia entre la indemnización en materia laboral que otorga el estado y la iniciativa privada en Guatemala.

La profundidad del análisis en el desarrollo del presente trabajo de investigación, permitió arribar a las soluciones para eliminar la discrepancia mencionada; mismas que se describen en el apartado posterior.

4.1 La indemnización por tiempo servido a los trabajadores del sector público debe aplicarse el Código de Trabajo, sin distinción alguna

Para la realización del análisis jurídico que permita la identificación precisa de la discrepancia en el ejercicio del derecho a la indemnización por tiempo servido entre los trabajadores del Estado y los de la iniciativa privada, fue necesario seleccionar los Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil y su Reglamento; Código de Trabajo; Ley Orgánica del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas, Decreto Legislativo número 68-72 y su Reglamento; Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del ICTA y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de EMPAGUA; las que se relacionan con el tema y que permiten en el desarrollo de este capítulo demostrar las consecuencias jurídicas, económicas y sociales.

Se hace un recuento de dicho Articulado y posteriormente se complementa el Capítulo con el análisis correspondiente.



4.1.1 De la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala en su contenido establece el mandato del Estado como garante de los derechos de las personas individuales, sociales, culturales. Asimismo, los derechos específicos tales como el del Trabajo.

La Carta Magna también regula los regímenes, entre ellos, para efectos del enfoque del presente estudio, se menciona el de los trabajadores del Estado y el económico social, cuya única característica, es que se funda en principios de justicia social.

En el Artículo 2º. La persona humana, fines y deberes del Estado de la Constitución de la República de Guatemala instituyen los Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a todos los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Posteriormente en el Artículo 4º. Libertad e Igualdad. “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Mientras tanto en el Artículo 44, como parte del título Derechos Humanos, la Constitución establece: Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala no excluyen otros que aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.



El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

En el Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.

Nótese la contundencia en cuanto a la caracterización del régimen del trabajo.

Sin embargo, en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la Ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un



trabajador, en tanto la Ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.

El análisis jurídico conduce a centrar la atención en el inciso b) del Artículo 102, la Constitución Política de la República de Guatemala, que aun cuando menciona que la remuneración será equitativa; le incluye el término: Salvo lo que al respecto determine la ley; con lo cual se infiere una excepción. Es decir, que puede haber casos en los que el salario no sea equitativo; aunque el mismo Artículo aclara que son derechos mínimos.

Sin embargo, en el inciso p) del mismo Artículo se establece la obligatoriedad al empleador de otorgar la indemnización con un mes de salario por cada año de servicios continuos; en tanto exista otro sistema más conveniente a favor del trabajador.

Dicho inciso no establece limitación alguna en cuanto a la cantidad de tiempo servido; y deja abierta la posibilidad de aplicar sistemas que beneficien más al trabajador.

La excepción mencionada permite la interpretación como la ausencia de dicha condición lo que llevaría al extremo opuesto del término; la inequidad. En todo caso, la literal es ambigua.



Artículo 103. Tutelaridad de las Leyes de Trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El objeto del principio de Tutelaridad de las leyes laborales es proteger a los trabajadores debido a su desigualdad económica con respecto a los patronos, logrando con ello una armonía entre capital y trabajo, ya que al momento de estar en juicio, este principio logra que las fuerzas se equiparen, logrando con ello que el patrono no tome una posición ventajosa en base a su mayor poder económico.

“El principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindará al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio”³³.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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

33 De la Cueva, Mario. Op. Cit..Pág..36



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.

Artículo 108. Régimen de trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Para efectos de la indemnización el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece Indemnización: Los trabajadores del Estado al ser despedidos sin causa justificada recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de más de diez meses de salarios.

En cuanto a las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos, tal como lo establece el Artículo 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



4.1.2 De la Ley de Servicio Civil

La parte considerativa de la Ley de Servicio Civil establece: Que los objetivos y principios de la Ley de Servicio Civil deben ser: garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la Administración Pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos .

Que es necesario completar la legislación social de Guatemala estableciendo, además del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, una Ley de Servicio Civil que permita la realización y desarrollo de los principios contenidos en los Artículos 118, 119, 120, 121 y 122 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que regule las relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores.

Artículo 1. Carácter de la Ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de



la República de Guatemala establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

Artículo 5: Fuentes supletorias: Los casos no previstos por ésta ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho.

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil en el Artículo 1 define: Servidores Públicos. Para los efectos de la ley de servicio civil y el presente reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- a. Funcionario Público: Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario; y
- b. Empleado Público: Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada de representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.



El Artículo 61 numeral 7 de la Ley mencionada se refiere a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.

4.1.3 Del Código de Trabajo

El Artículo 82 establece el deber de pago de indemnización por tiempo servido: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

Nótese que el Artículo descrito no establece limitación relacionada con la cantidad de salarios que el trabajador recibe.

Artículo 268. Función esencial de la Corte de Constitucionalidad. La Corte de Constitucionalidad es un Tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función principal es la defensa del orden constitucional...



4.2 La definición de justicia social, según la Organización de las Naciones Unidas

En el año 2007 la Asamblea General de la Organización Naciones Unidas, proclamó el 20 de febrero de cada año como Día Mundial de la Justicia Social. Al fundamentar esa decisión, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han sostenido que: la justicia social es un principio fundamental para la convivencia pacífica y próspera y que constituye el núcleo de nuestra misión global para promover el desarrollo y la dignidad humana.

En esta materia, la ONU hace referencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado que integra el sistema de Naciones Unidas y en especial al documento Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa.

La Organización de las Naciones Unidas explica que "las actividades que se desarrollen con motivo del Día Mundial de la Justicia Social, deben orientarse a: erradicar la pobreza y promover el empleo pleno y el trabajo decente, la igualdad entre los sexos y el acceso al bienestar social y la justicia social para todos".³⁴

Según la Organización Internacional del Trabajo -OIT- "La Justicia social, se basa en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación deben beneficiarse del progreso económico y social en

³⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Justicia_social



todo el mundo. La promoción de la justicia social significa más que aumentar los ingresos y crear empleos. Significa también derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como emancipación económica, social y política³⁵.

Entre los desafíos de la justicia social están que sólo el 20% de la población mundial tiene acceso a una seguridad social adecuada.

La discrepancia que se analizó con el presente trabajo de tesis genera problemas de índole jurídico, social y económico ya que con la práctica del pago de indemnización por tiempo servido de una manera a los trabajadores de la iniciativa privada y de otra a empleados públicos se genera un acto discriminatorio que afecta negativamente a un sector importante de la población.

Según el Diccionario virtual Word Reference “Discriminar es dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, de sexo, de clase social o casta u otros motivos ideológicos: discriminar a una persona por cualquier motivo es un acto inconstitucional”³⁶

35 La OIT y la justicia social. Pág.1, febrero 2012.

36 <http://www.wordreference.com/definicion/discriminar>. Consultado el 22 de febrero 2011



4.3 De las consecuencias jurídicas

Las consecuencias jurídicas que se encontraron con el análisis realizado son:

La desigualdad en el pago de la indemnización por tiempo servido en dos sentidos: por un lado no rigen las mismas leyes; para trabajadores del Estado se aplica la Constitución de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil y su Reglamento; mientras que para la iniciativa privada el Código de Trabajo.

Ante esta situación y parafraseando a Hans Kelsen se puede decir que al hablar de Garantías de la Constitución Política de la República de Guatemala significa, sí garantías de la regularidad de las normas inmediatamente subordinadas a la misma; es decir, esencialmente garantías de la constitucionalidad de las demás leyes ordinarias.

En el presente caso, es precisamente en el Articulado de la propia Constitución Política de la República de Guatemala donde se encuentra lo que el ponente de esta tesis considera una inconstitucionalidad; ya que a los trabajadores de la iniciativa privada se les aplica el Código de Trabajo, el que establece una indemnización por un salario por cada año laborado sin límite alguno.

Lo establecido en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala contradice el precepto constitucional de igualdad e impide que el Estado de Guatemala garantice derechos fundamentales de los Servidores Públicos.



4.4 De las consecuencias sociales

La situación descrita constituye un acto discriminatorio no se hace práctico el principio de Justicia Social establecido en el Artículo 118 de la Constitución Política de la República de Guatemala en detrimento de los trabajadores del Estado en relación con los trabajadores de la iniciativa privada y por otro lado porque se constituye en una desigualdad más entre trabajadores del Estado, quienes han trabajado hasta diez años y quienes tienen más de diez años de prestar servicios.

Ninguna de las dos debe disminuir las garantías mínimas de los trabajadores.

4.5 De las consecuencias económicas

Las consecuencias Económicas están relacionadas con: El hecho de que una persona que ha servido al Estado de Guatemala, reciba una cantidad menor de dinero implica que la persona y su familia tienen menores posibilidades de cubrir sus necesidades en tanto el trabajador logra conseguir un nuevo empleo.

La mayor cantidad de salarios por año que puede recibir un trabajador del Estado por tiempo servido, son diez; aún cuando la persona haya servido durante una cantidad mayor de años. Es decir, a quienes más directamente afecta la práctica mencionada es a las personas que han prestado sus servicios por más de diez años, para el Estado.

Esto implica que la persona que ha prestado sus servicios por más tiempo, recibe un monto igual o menor proporcionalmente que quienes han trabajado por un periodo de



hasta diez años; obviamente tiene mayor edad lo que implica menores posibilidades de conseguir otro empleo.

A menor cantidad de años de servicios prestados al Estado, quienes han prestado sus servicios hasta por diez; la persona obtiene lo que establece el Código de Trabajo, aunque no se le aplica a dichas personas, es decir dichas personas no se ven afectadas por el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo, a mayor cantidad de años de servicios servidos al Estado, la persona que ha trabaja más de diez años y en adelante; obtiene menor cantidad como derecho de indemnización por tiempo servido.

Las personas que han prestado sus servicios al Estado guatemalteco como empleados públicos, al acceder al derecho de recibir su indemnización obtienen una cantidad menor que una persona que ha trabajado para una empresa privada.

El análisis doctrinario y jurídico del articulado de la Constitución Política de la República de Guatemala, de leyes ordinarias y su reglamentos, que se relacionan con la indemnización laboral por servicios prestados, permiten identificar con precisión y claridad que en la aplicación de las mismas se genera un acto discriminatorio en contra de las personas trabajadoras del Estado, que se puede interpretar como una inconstitucionalidad ya que violenta el principio y garantía de justicia e igualdad en dignidad y derechos establecidos en los Artículos 2 y 4 de la Carta Magna, entre otros.



El análisis también permite identificar la necesidad de declarar la inconstitucionalidad del Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por las razones expuestas en el párrafo anterior.

A pesar que el tratamiento discriminatorio en el pago de la indemnización por tiempo servido a los servidores públicos del Estado de Guatemala, daña a innumerables personas constantemente; los sindicatos de trabajadores del Estado principalmente; todavía no realizan acciones contundentes y sistemáticas para eliminarlo.

Con la presente tesis se busca proporcionar elementos y análisis para que las organizaciones Sindicales de servidores públicos de los Ministerios e instituciones del Estado, como ya se dijo, impulsen como primer punto de discusión en toda negociación colectiva que el monto de la indemnización por tiempo servido supere el límite establecido constitucionalmente y que se mejore o por lo menos se equipare a lo que actualmente establecen leyes comunes como el Código de Trabajo en particular y sus reglamentos.

El estudio y análisis jurídico profundo del derecho comparado en el ordenamiento jurídico guatemalteco permitió arribar a las conclusiones y recomendaciones.





CONCLUSIONES

1. Existe discrepancia en la indemnización en materia laboral por tiempo servido para trabajadores del Estado de un máximo de diez salarios mientras en la iniciativa privada no; las relaciones laborales se rigen por leyes distintas, al Sector Público se aplica la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Iniciativa Privada el Código de Trabajo.
2. La indemnización por tiempo servido para los servidores públicos se da en condiciones de desigualdad en dignidad, derechos y principios de justicia social; la discrepancia relacionada con la que se otorga a trabajadores del Sector Público viola la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. El Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala adolece del principio constitucional de igualdad en el ejercicio del derecho a la indemnización por tiempo servido.
4. Los servidores públicos del Estado de Guatemala no reconocen los alcances del principio constitucional de igualdad al aceptar la indemnización por un máximo de diez salarios por tiempo servido; independientemente de haber laborado por más de diez años



5. La discrepancia en la indemnización en materia laboral por tiempo servido en el Sector Público e Iniciativa Privada, impide que el Estado de Guatemala garantice y aplique los fines, deberes y principios constitucionales de igualdad, dignidad y justicia social que impulsa la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



RECOMENDACIONES

1. Declarar de interés nacional la eliminación de la discrepancia en el ejercicio del derecho a la indemnización, suprimiendo la limitante en salarios que reciben los servidores públicos, principalmente quienes hayan laborado más de diez años y se aplique el Código de Trabajo supletoriamente, para equiparar la indemnización.
2. Que la Universidad de San Carlos de Guatemala ejerza su derecho de iniciativa de ley, para crear un mecanismo de seguimiento y evaluación de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad y justicia social en el ejercicio al derecho a la indemnización por tiempo servido, con el objetivo de restituirlos.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala y la Corte de Constitucionalidad mediante iniciativa de ley reforme el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para garantizar el principio constitucional de igualdad en el derecho a la indemnización por tiempo servido.
4. Que las organizaciones sindicales del Sector Público viabilicen en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, la equiparación de la indemnización en materia laboral por tiempo servido en relación a la iniciativa privada.



5. Socializar los principios de igualdad y justicia social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y lo establecido en el Artículo 118 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para lograr que el Estado de Guatemala los garantice y aplique en la indemnización por tiempo servido a los servidores públicos que trabajaron por más de diez años.



ANEXOS





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral**. 6a. ed.; Argentina: Ed. El Gráfico. Impresiones, 1969.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Atalaya, 1979.

COUTURE, Eduardo. **Vocabulario Jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma. 1983.

DÁVALOS, José. **Derecho de Trabajo**. I. 3ra. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A. 1970.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del Trabajo**. 4ta. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 3ra. ed.; Ed. México: Ed. Porrúa. S.A. 1977.

DEVEALI, Mario. **Tratado de Derecho del Trabajo**. 2da. ed.; Argentina: Ed. El Ateneo, 1972.

Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española. España: Ed. Ramón. Sopena, S. A.; 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Mario. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala Ed. Oscar De León Palacios, 1996.



GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al Derecho de Trabajo**. 3ra. ed.;
Colombia: Ed. Temis, 1980.

ORDÓÑEZ MARTÍNEZ, Arturo. **Análisis Jurídico y Comparativo de las Garantías
Contenidas en la Ley de Servicio Civil y la Ley de Servicio Civil del
Organismo Judicial que le Otorgan a los Servidores Públicos**. Tesis de
Grado. Universidad Mariano Gálvez. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Guatemala. 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**.
Buenos Aires Argentina. Ed. Heliastás, S.R.L. 1974

RAMOS, José María. **Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Librería
Universitaria, 1985.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional
Constituyente. 1986; Guatemala.

Ley de Servicio Civil. Decreto 17-48 del Congreso de la República.

Ley Orgánica del Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícolas y su Reglamento.
Decreto 68- 72 del Congreso de la República

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.



Reglamento de la Ley de Servicio Civil. Acuerdo Gubernativo 18-98 de la
Presidencia de la República de Guatemala.

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Instituto de Ciencia y Tecnología
Agrícolas.**