

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

**EL DECRETO 20-2003 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY
DEL SERVICIO CÍVICO, CONCULCA LOS PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS DEL
DERECHO DE TRABAJO**

EDGAR OTONIEL HERNÁNDEZ ORTIZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**EL DECRETO 20-2003 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY
DEL SERVICIO CÍVICO, CONCLUCA LOS PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS DEL
DERECHO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDGAR OTONIEL HERNÁNDEZ ORTIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 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 II:	Licda. Rosario Gil Pérez
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

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



LIC. RAÚL ANTONIO CASTILLO HERNÁNDEZ
6ª. Avenida 0-60 zona 1, Guatemala, Torre Profesional 1, Of. 801
Cel.5308-6371

Guatemala, 11 de marzo de 2013.

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Doctor Mejía Orellana:



Me es grato dirigirme a usted, para informarle que en cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, como asesor del trabajo de tesis titulado **EL DECRETO 20-2003 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY DEL SERVICIO CÍVICO, CONCULCA LOS PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS DEL DERECHO DE TRABAJO**, del tesista **EDGAR OTONIEL HERNÁNDEZ ORTIZ**, de quien declaro no ser pariente dentro de los grados de ley, emito el dictamen respectivo.

- a) El estudio contrasta el deber ser de las facultades contenidas en el Artículo 1 del Decreto número 20-2003 Ley del Servicio Cívico, en relación a la conculcación de los principios ideológicos del derecho del trabajo, a que el servicio prestado no genera relación de trabajo, en tal sentido los que prestan servicio cívico y social no perciben indemnización, violentando la tutelaridad y protección que los trabajadores deben tener, esto con la finalidad de verificar el respeto de las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social, lo que provoca violaciones y abusos de carácter laboral en detrimento de la clase trabajadora.
- b) El estudio aporta información importante de la realidad que viven los trabajadores que prestan el servicio cívico y la desprotección que reciben de las autoridades que deben velar por el respeto a los derechos de la clase trabajadora. Da soluciones que permiten cambiar esa realidad, de tal manera que se cumpla con los nobles fines del derecho laboral.
- c) Se utiliza el método científico enfocado a estudios jurídicos, con procesos lógicos inductivos y deductivos, que permiten la certeza en las conclusiones aportadas. Se hizo una revisión del estilo, puntuación y la gramática, que permiten afirmar que la redacción es aceptable.
- d) Las conclusiones contienen datos concretos sobre la violentación a los principios ideológicos del derecho del trabajo, al no generar relación laboral el servicio prestado, en detrimento de la persona que presta el servicio antes



relacionado, aportando en las recomendaciones soluciones para la problemática planteada.

En virtud de lo anterior, considerando que el estudiante atendió las recomendaciones que se le hicieron y se cumple con los requisitos de forma y fondo, exigidos por la normativa universitaria y por lo anteriormente expuesto dictamino que el referido trabajo de tesis cumple los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que extiendo el presente dictamen en forma favorable, para que el mismo pueda continuar con el trámite y sea objeto de discusión en examen público de tesis.

Atentamente,

Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández
Abogado y Notario
Colegiado Número 6448

Raúl Antonio Castillo Hernández
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDGAR OTONIEL HERNÁNDEZ ORTIZ, titulado EL DECRETO 20-2003 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, LEY DEL SERVICIO CÍVICO, CONCULCA LOS PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS DEL DERECHO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/silh.

Lic. Avidan Ortiz Orellana
 DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Sea la gloria, por haberme dado la vida y ser mi fortaleza para llegar a alcanzar el éxito anhelado.
- A MIS PADRES:** Porque gracias a sus esfuerzos y enseñanzas logré culminar mis estudios para ser un profesional.
- A MI ESPOSA:** Por ser la ayuda idónea que Dios me dio, gracias por motivarme y apoyarme, toda vez que con ímpetu y esfuerzos conjuntos culminé con éxito ser un profesional.
- A MIS HERMANOS:** Por animarme y brindarme el apoyo recibido
- A MI ASESOR DE TESIS:** Por su tan valioso tiempo utilizado y por sus consejos para la realización del presente trabajo.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad
- ESPECIALMENTE:** A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme dado la oportunidad de formarme académicamente.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Concepto de derecho laboral	3
1.1.1. Concepto doctrinario	4
1.1.2. Concepto jurídico	5
1.2. Naturaleza jurídica.....	7
1.3. Definición de derecho laboral	11
1.4. Elementos del derecho laboral	12
1.5. El contrato de trabajo	15
1.5.1. Concepto de contrato individual de trabajo	15
1.5.2. Elementos del contrato individual de trabajo.....	16
1.6. Sujetos de la relación laboral	19
1.7. Efectos derivados de la relación de trabajo.....	21
1.7.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	21
1.7.2. Derechos y obligaciones de los patronos	22

CAPÍTULO II

2. Principios que informan al derecho laboral.....	25
2.1. Tutelaridad	28
2.2. Irrenunciabilidad	29
2.3. Imperatividad.....	30
2.4. Realista y objetivo	32
2.5. Democrático	34
2.6. Sencillez o poco formalista.....	34



2.7. Conciliatorio.....	37
2.8. Equidad	40
2.9. Estabilidad	41
2.10. Constituye un mínimo de garantías	44

CAPÍTULO III

3. La relación laboral de los trabajadores del Estado	45
3.1. Trabajador	45
3.2. Estado	46
3.3. Relación jurídica	48
3.4. Relación laboral.....	49
3.5. Trabajo subordinado.....	51
3.6. Trabajador del Estado	53
3.7. Jerarquía e interpretación de las normas de derecho laboral (principio: in dubio pro operario)	57
3.8. Servicio adhonorem.....	60
3.9. Remuneración o salario.....	61
3.9.1. Concepto e importancia del salario	61
3.9.2. Clases de salario	62
3.9.3. Garantías protectoras del salario	64
3.9.4. Salario mínimo	68
3.10. Jornadas de trabajo.....	70
3.10.1. Clases, duración y limitaciones de la jornada de trabajo	71
3.10.2. Jornada extraordinaria de trabajo	74

CAPÍTULO IV

4. El servicio cívico	75
-----------------------------	----



4.1. Servicio militar..... 77

4.2. Servicio social..... 80

4.3. Generalidades del servicio cívico..... 83

4.4. Requisitos que deben cumplir las personas para prestar el servicio
cívico social 86

4.5. Desarrollo del trabajo del servicio cívico 87

4.6. Proceso del servicio cívico 88

4.7. Discrepancia de la Ley de Servicio Cívico con los trabajadores
particulares 91

4.8. En qué forma ha conculcado los principios y garantías mínimas la Ley
de Servicio Cívico a los trabajadores 92

4.9. Ventajas que obtendrían los trabajadores al reformar el Artículo 1 de
la Ley de Servicio Cívico 93

CONCLUSIONES 101

RECOMENDACIONES 103

BIBLIOGRAFÍA..... 105



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis se originó al observar los problemas económicos que sufren las personas que han prestado el servicio cívico, ya que cuando se van de baja no son indemnizados, esto en virtud que el Artículo 1 del Decreto número 20-2003 Ley de Servicio Cívico, regula que el mismo no genera relación laboral, no obstante que mientras se presta dicho servicio son remunerados e incluso se tiene derecho a bonificación anual para trabajadores y aguinaldo.

Asimismo se hace un análisis de los derechos mínimos que en materia laboral establece la Constitución Política de la República de Guatemala, estableciéndose el rango superior que tiene la norma y que la misma debe ser aplicada a todo trabajador.

Se cumplió con el objetivo de establecer a través de la investigación y análisis doctrinario y legal, la violación que permite el Artículo 1 del Decreto número 20-2003 Ley de Servicio Cívico, en cuanto al derecho de indemnización de las personas que prestan el servicio cívico, así como la necesidad de reformar el mismo.

Es importante señalar que durante el desarrollo de este trabajo de tesis se ha comprobado la hipótesis planteada, porque efectivamente quienes prestan el servicio cívico no son indemnizados cuando finalizan su tiempo de servicio, lo que violenta los principios sociales mínimos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y los principios ideológicos de la legislación de trabajo guatemalteca, contenidos en los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala.

El contenido del presente estudio, se estructuró en cuatro capítulos: el capítulo I contiene el concepto de derecho laboral y definición, naturaleza jurídica, contrato de trabajo, derechos y obligaciones de patronos y trabajadores; el capítulo II, desarrolla los principios que informan al derecho laboral; el capítulo III trata sobre la relación laboral de los trabajadores del Estado, jerarquía e interpretación de las normas del derecho laboral, el salario y las jornadas de trabajo; y el capítulo IV se refiere a el



servicio cívico, la discrepancia de la Ley del Servicio Cívico con el Código de Trabajo y las ventajas que obtendrían los trabajadores al reformar el Artículo 1 de la Ley del Servicio Cívico.

La metodología utilizada para la investigación consistió en el uso de los métodos siguientes: analítico para el estudio de la doctrina y la legislación referente al servicio cívico y los derechos laborales de todo trabajador; el deductivo para elaborar el marco teórico sobre el cual debe fundamentarse la relación de trabajo de los ciudadanos que prestan servicio cívico; y la síntesis e inducción para la elaboración de los capítulos del informe final. La técnica bibliográfica permitió la selección y recopilación del material adecuado y relacionado al tema.

Al final de este estudio, se presentan las conclusiones y recomendaciones que podrían ser una solución para subsanar la problemática existente y fortalecer el principio tutelar de las personas que prestan el servicio cívico.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“El derecho laboral ha tenido diversas denominaciones a través de la historia, dentro de las que se pueden mencionar legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos estudiosos del derecho avalaron el término derecho obrero, estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Es importante hacer notar que los empleados del comercio y otras actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; la aplicación de estas normas jurídicas fue desapareciendo paulatinamente, de tal manera que podemos afirmar que el derecho del trabajo en nuestros días rige la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún persiste al término propuesto es la de derecho social, utilizada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos unir las dos acepciones porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el término: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa”.¹

El derecho de trabajo es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos. Su punto de partida como derecho incipiente se encuentra en algunos acontecimientos históricos que ayudaron a

¹De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



que se desarrollara. Sus inicios se pueden encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y otros países europeos; al mismo tiempo se desarrollaban nuevas corrientes filosóficas que contribuyeron a revolucionar el mundo moderno, las que fueron difundidas por el movimiento renacentista y la reforma protestante del siglo VI. Como resultado de éstas, surgieron los derechos humanos, lo cuales vinieron a ser los principios filosóficos de la Revolución Francesa. A estos derechos se les llamó derechos naturales entre ellos la libertad de conciencia, de pensamiento, de expresión, de reunión, de asociación, protección contra la detención arbitraria, sumisión sólo a la ley, y resistencia a la esclavitud. Se estableció que estos principios deben ser protegidos por el Estado porque son anteriores y superiores a él. Posteriormente se proclamaron los derechos sociales y económicos del trabajador, derecho al trabajo, protección al trabajador ante cualquier desgracia proveniente del ejercicio de la profesión, derecho al descanso y tiempo libre para la recreación, derecho a la educación y a la cultura.

En la actualidad, estos derechos se encuentran plasmados en las leyes laborales y de previsión social; los que han tenido como objetivo mantener la libertad y dignidad del trabajador.

El derecho de trabajo nace como un conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que van dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras las

materias siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y todo lo relacionado a los accidentes laborales. “Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales”.²

1.1. Concepto de derecho laboral

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento, el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas; este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo; que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

²Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12



También, al definir el derecho laboral, se analiza desde distintos puntos de vista: por ejemplo, con relación al sujeto, es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole, esto es de las clases económicamente débiles de la sociedades, compuestas de obreros, empleados, trabajadores, intelectuales e independientes; en cuanto a su objeto, es el que pretende establecer las relaciones económico-jurídicas que surgen de la organización y funcionamiento de las industrias nacionales. Por la naturaleza del vínculo, es el trabajo prestado en virtud de un contrato en la dependencia de una empresa privada.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

1.1.1. Concepto doctrinario

El autor Ernesto Krotoschin, citado por Manuel Ossorio, define al derecho de trabajo, como: "El conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen del presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico. Este autor, sin desconocer los vínculos existentes entre el derecho del trabajo



y la previsión social, opina que se trata de dos disciplinas distintas, aunque representativas de medios jurídicos de la política social”.³

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Venezuela; no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral; también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.1.2. Concepto jurídico

En Guatemala, el derecho de trabajo se inicia a partir de la Revolución de Octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales cuya finalidad consiste en emitir regulaciones específicas para la protección de la mujer trabajadora; especialmente para aquellos casos en que se va a ser madre, garantías que deben reconocerse, no únicamente por ser producto de la lucha del propio trabajador, sino por ser concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

³Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 235.

De tal forma que se denominan características ideológicas del derecho de trabajo y fueron insertadas a la realidad guatemalteca; tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, pues trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, la que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los considerandos del Código de Trabajo, determinan que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".

Pese a que su aplicación es forzosa, en Guatemala la parte patronal incumple con este principio, ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellas. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común; sin embargo, el Decreto número 330



reformado por el Decreto número 1441, Código de Trabajo, regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo creando las instituciones que resuelvan los conflictos.

El derecho laboral, es entonces: “El conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones”.⁴

1.2. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo ha sido objeto de múltiples discusiones a lo largo de la su historia. Uno de los asuntos más controvertidos se refiere a su ubicación dentro de la enciclopedia jurídica, que a simple vista podría decirse que es un asunto de índole puramente académica; pero analizándolo con mayor detenimiento y tomando en cuenta las repercusiones que trae el simple hecho de ubicarlo en el área del derecho público o del derecho privado; se encuentra que es de gran relevancia en el campo práctico.

A lo largo del camino evolutivo del derecho laboral, constantemente se ha dado el choque de dos corrientes doctrinarias, una que eleva la función protagónica del Estado,

⁴<http://www.monografias.com/trabajos>. (Guatemala, 12 julio de 2012)



su intervención y la imposición coercitiva a los particulares, que es la denominada corriente publicista; y por otra parte surge la corriente privada, que le da prioridad al principio de la autonomía de la voluntad, sujetando todo el marco jurídico dentro del cual se desenvuelven los sujetos a la libertad contractual y a la voluntad de la partes. Es por ello que el presente tema sirve de marco de referencia para el análisis de las influencias en las corrientes de esta rama específica del universo jurídico.

Concretamente, la naturaleza jurídica del derecho laboral parte de que es una rama del derecho público porque es el Estado el que interviene en su aplicación con los particulares; siendo que en su substanciación es impulsado y actuado de oficio de conformidad a lo que establecen los considerandos del Código de Trabajo.

En la legislación laboral guatemalteca, el legislador decide que el derecho laboral, es una rama del derecho público, tal como lo regula el Código de Trabajo en el Artículo 14, al establecer “que el Código de Trabajo y sus reglamentos son normas de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, que existan o que en el futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo, ni de nacionalidad, salvo las personas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2”.

También es importante señalar que el cuarto considerando del Código de Trabajo prescribe que las características ideológicas del derecho de trabajo y; en consecuencia,



también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, pues si bien es cierto en Guatemala todas las personas son iguales en derechos y obligaciones, este derecho trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, frente al poder económico del patrono, por ser éste dueño de los medios de producción, otorgándoles una protección jurídica preferente;

- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social;



- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y,

- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.



1.3. Definición de derecho laboral

Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral; “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también, en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

Se puede afirmar entonces que: “El derecho laboral, es la rama de las ciencias jurídicas que contiene el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre patronos y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁶

De lo anteriormente relacionado, se desprende que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones encaminadas a regular los derechos y obligaciones que derivan del cumplimiento del contrato de trabajo o relación laboral, con ocasión del trabajo por cuenta ajena, entre patronos y

⁵Ossorio, Manuel. **Ob.Cit.** Pág. 304.

⁶Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Pág. 121.



trabajadores, posibilitando la creación de sus propias instituciones, con el objeto de resolver los conflictos laborales que con motivo de su aplicación surjan.

1.4. Elementos del derecho laboral

Terminología: La doctrina extranjera utiliza diferentes denominaciones que se han estudiado y que definen al patrono, el laboralista Nestor de Buen, considera lo siguiente: "La amplísima gama de nombres utilizados para identificar al acreedor de trabajo, exige una toma de partido que nos permita ser un poco más rigurosos con la terminología. A este propósito Ramírez Gronda menciona los nombres de empleador, frecuentes en la doctrina sudamericana y en el mundo internacional de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.; patrón, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario".⁷ (sic).

En Guatemala, no obstante que la Constitución Política de la República que entró en vigencia el 14 de enero de 1986, en su capítulo relativo al trabajo entre sus innovaciones, trajo una nueva denominación para el patrono, como la de empleador, recomendada por la O.I.T., la tradición ha impuesto la denominación patrono; el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 2 establece que patrono es toda persona individual y la persona jurídica, además de referirse a la vinculación contractual con los trabajadores, de donde se deduce la subordinación y el salario, inherente a toda relación de trabajo.

⁷ De Buen, Nestor. **Derecho de trabajo**. Pág. 450.



Por su importancia se transcriben algunas definiciones de autores extranjeros, citados por el tratadista Nestor de Buen. “Juan D. Bozzo: El empleador, o patrono o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución; Ernesto Krotoschin: Es la persona física o jurídica, que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios; Manuel Alonso García: Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo, prestando por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación; Madrid: Patrono es la persona natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas; Gide: Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción Tierra-Capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado; por su parte Nestor de Buen hace suya la definición de Juan Pozzo, sustituyendo el término dependencia por otro que expresa la idea de subordinación así: Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁸ (sic)

Es de hacer notar que jurídicamente carece de importancia establecer la distinción entre obrero y empleado, puesto que desde el ámbito jurídico todos son trabajadores; sin embargo, en la práctica sí tiene importancia, pues las mismas leyes utilizan en

⁸ Ibid. Pág. 452



ocasiones diversos términos, sin apartarse del hecho que entre los mismos trabajadores parece utilizarse los términos en diferentes interpretaciones.

Por lo que se concluye que al aplicar los aspectos doctrinarios a la realidad guatemalteca, efectivamente el empleado desarrolla actividades en mayor o en menor escala de carácter intelectual; en tanto que el obrero desarrolla funciones de carácter manua; pero esta distinción no es absoluta, en virtud que dentro de las funciones de ambos vocablos existe parte o algo de las dos aunque sea de carácter mínimo; de tal forma que la legislación laboral guatemalteca no hace distinción entre los mismos, otorgándole importancia al trabajo manual y al intelectual, exclusivamente para los efectos de pago del salario; de conformidad a lo que regula el Artículo 92 primer párrafo del Código de Trabajo que establece “Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”.

El Artículo 3 del Código de Trabajo establece la definición legal de trabajador, regulando que: 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”; es decir, que trabajador es la persona física, natural, el ser humano; no la persona jurídica o colectiva, que no tiene una existencia física, y se representa a través de personas individuales; que lleva a cabo la prestación de



servicios como parte de su obligación como trabajador y recibiendo como contraprestación el salario.

1.5. El contrato de trabajo

1.5.1. Concepto de contrato individual de trabajo

Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual, para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración.

El Artículo 18 del Código de Trabajo lo preceptúa así: “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 la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

En otras palabras, el contrato de trabajo no es más que la relación que existe entre trabajador y patrono por la que, el trabajador lleva a cabo la prestación de servicios o realización material de la actividad laboral, a favor o en beneficio del patrono, siempre bajo la dependencia subordinada de aquél sobre éste, a cambio de una retribución no



de cualquier forma o clase, sino a cambio de un salario, ya sea en efectivo y en algunos casos en especie.

1.5.2. Elementos del contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo está caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía; distinguiéndolo de cualquier otra clase de contratos.

El autor Guillermo Cabanellas hace mención de cuatro elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son:

- a) “La subordinación;
- b) La estabilidad en el empleo;
- c) La profesionalidad; y,
- d) El salario”.⁹

⁹Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 352



a) La subordinación

Entendida ésta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Ésta, ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar el término de contrato de trabajo por el de relación de trabajo; ya que la ley lo que siempre ha tratado de proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

b) La estabilidad en el empleo

“Se tipifica, en materia laboral, por el expreso reconocimiento legal de que un trabajador subordinado no puede ser, contratado con carácter permanente o indeterminado, despedido sin causa justa o, de no concurrir o no probarse, sin la indemnización consiguiente”.¹⁰ La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y; en

¹⁰Ibid.Tomo III. Pág. 212



segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. La legislación guatemalteca, en el Artículo 26 del Código de Trabajo, tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al establecer que “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

c) La profesionalidad

“Condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio”.¹¹ Es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes; que lo califiquen para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato y que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr la subsistencia para él y su familia.

d) El salario

El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contraprestación por la actividad que éste realiza en beneficio del empleador. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado; y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

¹¹Ibid.Tomo V. Pág. 448



En la legislación guatemalteca, el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece que los elementos determinantes del contrato de trabajo son:

- a) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin que importe la denominación del contrato; es decir, la relación laboral;
- b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal y no por medio de tercero;
- c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante, subordinación que presume sujeción; y,
- d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral; lo que se conoce como salario, el que como ya se dijo puede ser en dinero efectivo y en algunos casos, parte de este salario se pagará en especie.

1.6. Sujetos de la relación laboral

La relación laboral, es entendida como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. En dicha relación laboral, intervienen diferentes personas, tales como el patrono, el trabajador, representante del patrono, intermediario y otros. Pero básicamente, se puede realizar una división en dos sectores:



uno integrado por el patrono y sus auxiliares, tales como sus representantes, intermediarios y el otro sector integrado por los trabajadores.

Según el tratadista Rafael De Pina, citado por Guillermo Cabanellas: “Es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”¹² En la legislación laboral guatemalteca, específicamente el Código de Trabajo, en el Artículo 2, regula una definición de patrono, estableciendo que: “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”; en cambio el trabajador sólo puede ser una persona individual, natural, en otras palabras el ser humano.

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 que pueda tener o no la empresa es totalmente indiferente para el caso.

El trabajador es definido como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y no por medio de intermediario. De conformidad con el Artículo 3 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”. Esto implica la existencia de dos partes: el trabajador quien será el que presta el servicio intelectual o material y por la otra parte el patrono quien será el

¹²*Ibid.* Tomo VI. Pág. 162



que se sirve de la prestación del servicio o la actividad material o intelectual realizada por el trabajador.

1.7. Efectos derivados de la relación de trabajo

1.7.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo; con la excepción del período de prueba que para los trabajadores regidos por el Código de Trabajo es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Se dice que es una excepción, porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Este período de prueba, para los trabajadores regidos por la Ley de Servicio Civil, que no son más que los trabajadores del Estado, es de seis meses como máximo, si se trata de nuevos servidores y de tres meses para los casos de ascenso.

El Artículo 54 del Decreto número 1748 del Congreso de la República, Ley de Servicio Civil, establece el término del período de prueba: "Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio por oposición mediante inscripción de su nombre en un registro, debe someterse a un período de prueba práctica en el desempeño del puesto de que se trate. El periodo de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses como máximo para los nuevos servidores y tres meses para los



casos de ascenso. Queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto durante la prueba por razones que no constituyen falta. Si la persona estuviere desempeñando el cargo mediante nombramiento provisional, el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del período probatorio correspondiente. Al terminar satisfactoriamente el periodo de prueba, el servidor público debe ser considerado empleado regular”.

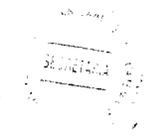
La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103, establece una serie de derechos sociales mínimos; entre los que se pueden destacar el establecimiento de la jornada de trabajo, la fijación periódica del salario mínimo, derecho a vacaciones, el derecho de aguinaldo, la protección a la mujer trabajadora, el derecho a la indemnización, entre otros.

1.7.2. Derechos y obligaciones de los patronos

Entre los derechos más importantes que tienen los patronos, se indican los siguientes:

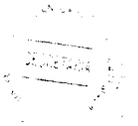
- Percibir los servicios del trabajador según lo convenido y por el tiempo estipulado en el contrato; que no puede contrariar la ley.

- Ser indemnizado por daños y perjuicios cuando el trabajador incumpla con el contrato de trabajo.



- El Código de Trabajo en los Artículos 61 y 62, estipula algunas obligaciones y prohibiciones para los patronos, entre estos: informar a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre los egresos totales por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica; preferir en igualdad de condiciones a trabajadores guatemaltecos sobre los que no lo son; guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra y de obra; proveer a los trabajadores de los útiles, instrumentos y materiales para la realización del trabajo convenido; proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador; permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen; pagar al trabajador el salario correspondiente; conceder a los trabajadores el tiempo suficiente para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario; procurar la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten; conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en determinados casos; entre otros.





CAPÍTULO II

2. Principios que informan al derecho laboral

Referirse al término laboral, éste indica lo concerniente a la labor, lo cual es lo mismo que a trabajo. “Como tecnicismo moderno, este término califica en lo jurídico, en lo económico y en lo social, al conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo o relación de trabajo, como actividad profesional subordinada. La sinonimia entre trabajo y labor permite utilizar esta voz para adjetivar el derecho relacionado con aquel otro vocablo siguiendo así la tendencia general de las ramas jurídicas, que posponen al término obligado de derecho el calificativo de la especialidad: civil, penal, mercantil, procesal”.¹³

“Tratar el tema de los principios que informan al derecho laboral, necesariamente hay que indicar es un principio: no es otra cosa más que el origen, razón, causa primera; o como indica el profesor Manuel Ossorio: “Fundamento de algo”.¹⁴

“En tal sentido, se consideran como principios las máximas o axiomas jurídicos recopilados de las antiguas compilaciones; o sea, las reglas de derecho; o los dictados de la razón admitidos legalmente como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.¹⁵

¹³ *Ibid.* Pág. 603.

¹⁴ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 608.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 417.

El autor Américo Plá Rodríguez, menciona que: “Los principios son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹⁶

Los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina; pues la función de los primeros es que informan o inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; también es normativa, puesto que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; son medios que contribuyen a integrar el derecho, el Artículo 2, del Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial, regula que además poseen una función interpretadora, pues, operan como criterio orientador del juzgador o del intérprete, partiendo de quien esté realizándola.

“Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma jurídica; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir con la medida y con la misma intensidad, ese triple papel”.¹⁷

En la legislación guatemalteca, están conceptualizados los principios que inspiran al derecho laboral como características ideológicas; es generalizada y aceptada la opinión

¹⁶Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 9.

¹⁷*Ibid.* Pág. 10.



dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en la legislación guatemalteca.

Son muchos los que se enumeran como principios ideológicos del derecho del trabajo, en la ley laboral guatemalteca, se pueden encontrar los siguientes:

- a) De tutelaridad,
- b) Irrenunciabilidad,
- c) Imperatividad,
- d) Realismo y objetividad,
- e) Democrático,
- f) Sencillez o poco formalista,
- g) Ser conciliatorio,
- h) Equitativo,
- i) De estabilidad, y
- j) Que constituye un mínimo de garantías.



2.1. Tutelaridad

La tutelaridad en su acepción más común puede decirse que es amparar, custodiar, defender, guardar, proteger. En lo jurídico, es toda protección, amparo, defensa, custodia, cuidado o dirección de personas o intereses, y más, en el ambiente jurídico laboral debe entenderse que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque éste se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo; ya que en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: al trabajador.

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego en favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico preferente o protector para la clase más débil.

El principio de la tutela para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas dadas en diferentes países tales como Alemania, Italia, en las legislaciones anglosajonas y latinoamericanas.



El carácter proteccionista del derecho de trabajo es indispensable, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores, entre obreros y empleados, por ejemplo; se estima que este principio de tutelaridad incorporado al Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencia en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el mismo tomó como trabajador tanto al de la industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

2.2. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad como condición legal es la que impide la renuncia a determinados derechos. En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados e irrenunciables los que afectan a derechos calificados de orden público. No obstante, existen derechos civiles que no son renunciables, como sucede con aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas. Por ello son irrenunciables, entre otros, los derechos emanados de la potestad marital o de la patria potestad, el derecho a pedir en cualquier tiempo la división del condominio o de la herencia antes de la apertura de la sucesión, la facultad de pedir el divorcio, el derecho de reclamar la filiación o de contestar la legitimidad, la obligación de pedir alimentos.



Con relación al derecho laboral: “Son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores, considerados de orden público”.¹⁸

El autor Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como: “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida”.¹⁹

2.3. Imperatividad

Por imperativo se entiende lo que impera, manda, ordena, fuerza y obliga, en tal sentido, se presume que ley laboral es la que dispone obligatoriamente la ejecución de alguna cosa o determinada abstención, bajo sanción establecida en el propio texto. Se

¹⁸Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 399.

¹⁹Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 69.



contrapone por ello a la ley prohibitiva, la que impone una pasividad, y a la ley permisiva, en que existe libertad para proceder o no.

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

La limitación de la autonomía de la voluntad se puede ver en los siguientes aspectos:

- a) En los contratos, impera la ley y no la voluntad;
- b) Los pactos colectivos son aplicables aun a los disidentes;
- c) Hay relaciones que obligan aun contra la voluntad, por ejemplo: el caso de los menores que en el campo colaboran con el padre en sus labores; y por este hecho la ley impone una relación laboral con el patrono.

“Este principio íntimamente relacionado con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es de orden público, en virtud que las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas



las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad, el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a la que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jusdispositivum) y al derecho imperativo (juscogens), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era del derecho privado; el segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público”.²⁰

2.4. Realista y objetivo

Principio o característica ideológica concebida por la legislación guatemalteca, específicamente en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo; en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes; y es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

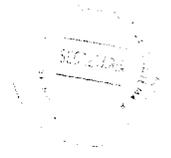
²⁰Ibid.Pág. 245.



El principio de la primacía de la realidad al ser abordado por el autor Américo Plá Rodríguez distingue ciertas ideas: “Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecería de todo valor”.²¹

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”. Es decir que todos aquellos contratos de trabajo, que disminuyan, impliquen renuncia o tergiversen las normas de trabajo son nulos de pleno derecho.

²¹Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 99



2.5. Democrático

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, y tratándose del derecho de trabajo aún más. El cuarto considerando del Código de Trabajo, en la literal f) se considera como un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

2.6. Sencillez o poco formalista

Se entiende por formalismo: “El régimen legal que impone, en determinados actos jurídicos, cierta forma inexcusable o formalidad, podemos al hablar de poco formalismo que no es otra cosa más que lo contrario; es decir, que el formalismo no es exagerado”.²²

²² Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 405

Sin una correspondiente normativa y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954; en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo; estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

El procesalista Alberto Trueba Urbina, citado por el maestro Mario López Larrave: "Sostiene –no sin ciertas contradicciones- que el principio formalista gobierna en el proceso laboral, basando su opinión en la verdad indiscutible e indiscutida de que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales. Es bien cierto que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho; pero desprender de tales circunstancias la opinión de que el principio formalista es característico en el proceso de trabajo, es lo que no llega a convencer del todo".²³

²³López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 40



Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental. “El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil guatemalteco de la actualidad. Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, y ahí está la contradicción- porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil”.²⁴

Como se dijo con anterioridad, el Código de Trabajo fue promulgado en la acertada opinión de que el derecho procesal del trabajo “es la disciplina menos formalista en la rama procesal, estableciendo en su considerando V que era necesario crear “un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera...”²⁵

²⁴López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 41

²⁵Ibid. Pág. 41

Puede también afirmarse entonces que la sencillez y simplicidad de las formas procesales se encuentran en numerosos preceptos del Código de Trabajo, mezcladas con los otros principios directores del proceso laboral.

Como ejemplo de la sencillez o poco formalismo se puede mencionar, que dentro de los requisitos para presentar una demanda por escrito, no es necesario el auxilio de abogado colegiado activo, sino únicamente firmar el escrito de demanda por parte del actor; y en todo caso puede presentarse dicha demanda en forma oral, según los Artículos 321 y 333 del Código de Trabajo; oralidad de la que se debe tomar nota por parte del juzgado donde se presente la demanda oral; de igual manera el Artículo 27 del mismo cuerpo legal regula que el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o cuando se celebre el contrato, mediante 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 periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas y obras realizadas.

2.7. Conciliatorio

La conciliación, no es otra cosa más que la avenencia entre partes discordes que resuelven desistir de su actividad enemistosa, por renunciaciones recíprocas o unilaterales; o lo que es lo mismo, avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. La conciliación configura un acto, un procedimiento y un posible acuerdo.



Como acto, representa el cambio de puntos de vista de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico-social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertado por las partes. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. El resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que le correspondan.

Los efectos de la conciliación llevada a cabo en la sustanciación del proceso, en el caso de avenirse las partes, son los mismos de una sentencia; y en este sentido puede pedirse judicialmente la ejecución de lo convenido.

“En el derecho laboral existe un sistema de conciliación especial, que tiende a evitar el planteamiento del conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varían mucho de un país a otro; pero por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores, interviene el Estado, ya mediante un organismo mixto o valiéndose de un funcionario especial. La omisión conciliatoria determina en algunos ordenamientos jurídicos la calificación de ilegal la huelga

promovida. De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene fuerza jurídica entre empresario y trabajadores”.²⁶

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “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. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...” en este caso a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, el que establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Ejemplo del desarrollo del principio conciliatorio se encuentra en el Artículo 340 del Código de Trabajo, el que en el segundo párrafo regula que contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

²⁶Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Tomo II. Pág. 255

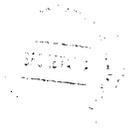


2.8. Equidad

“La fidelidad y paralelismo con que lo acompaña, llevaría a decir que la equidad es la sombra del derecho, si cuanto de ella se ha pensado y escrito desde los albores de la organización humana no la presentara como luz y complemento de áquel, ante la obscuridad o desamparo de la norma legal o frente a los rigores y estragos de su aplicación estricta. Ya por su etimología, del latín equitas, igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima. Lo que no puede ser la equidad es el enfoque jurídico personal por momentáneas conveniencias, parcialidad o favoritismo, fundado en aisladas interpretaciones retorcidas y en argumentaciones sofisticadas. La equidad, realmente, no es incompatible con la justicia; sino que, al contrario, aquilata el valor de ésta, la afianza, le da vida. La equidad atenúa en efecto la norma de derecho positivo, disminuye el rigor de la ley cuanto ésta es concebida como contraria a los principios de justicia; pero no es, en realidad una fuente del derecho”.²⁷

Mediante este principio o característica ideológica que informa al derecho laboral guatemalteco, se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

²⁷Ibid. Tomo III. Pág. 143



2.9. Estabilidad

La estabilidad en sentido material, se entiende como solidez, firmeza, seguridad; en relación con el tiempo, se puede decir que es la permanencia, duración o subsistencia. En el derecho laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente; de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.

Por constituir el trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

La estabilidad constituye uno de los factores del contrato de trabajo; ya que la relación laboral, aun subordinada, cuando es meramente eventual o a término fijo ofrece caracteres muy distintos del contrato de trabajo típico; que requiere siempre cierta permanencia en la actividad prestada, una continuidad indefinida. Por su trascendencia y diversificación, la estabilidad laboral, en sus distintas clases y manifestaciones, se analiza en la serie de voces que a ésta sigue.



Para establecer la terminología de la estabilidad, se dice que es la subsistencia normal e indefinida de un contrato de trabajo; y se cataloga de estabilidad absoluta o perdurabilidad, la posición o posesión vitalicia, hasta la jubilación o retiro, del cargo o función laboral. En la estabilidad relativa, la garantía para el trabajador se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de autodespido justificado.

La perdurabilidad en lo laboral consolida el nexo del trabajador con la empresa, por cuanto sólo puede ser despedido de la misma con justificada causa.

Con relación a la estabilidad en el empleo, se tipifica por el expreso reconocimiento legal de que un trabajador subordinado no puede ser contratado con carácter permanente o indeterminado, despedido sin justa causa o, de no concurrir o no probarse, sin la indemnización consiguiente.

“Por sus grados o etapas de consolidación, se distinguen clases o fases de la estabilidad en el empleo: a) periodo de prueba, que será distinto del contrato de prueba y en el cual no se ha consolidado vínculo alguno estable entre las partes; b) periodo de inestabilidad, por razón de la naturaleza de la misma prestación del servicio que se da en los trabajadores eventuales, transitorios o adventicios; c) periodo de estabilidad, en el que el trabajador aparece ya incorporado a la empresa dentro de la actividad permanente de ésta; y, d) periodo de inamovilidad en el empleo, en que, cumplidas ciertas condiciones establecidas por el legislador, el trabajador no puede ser despedido

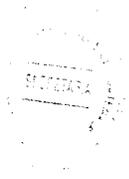


por el empresario, salvo mediar justa causa para ello; y, caso de serlo, tiene derecho a la reinstalación en el mismo empleo que venía desempeñando antes del despido”.²⁸

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia.

El ejemplo de este principio lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, que regula: “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”. De la misma manera el Artículo 209 del mismo cuerpo legal establece que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General del Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

²⁸Ibid. Pág. 212



2.10. Constituye un mínimo de garantías

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo; de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador.

Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denomina garantías mínimas. Es decir, que esas garantías es lo mínimo que puede obtener el trabajador y bajo ningún concepto podrán disminuirse tales derechos y garantías; pudiendo ser mejoradas las mismas a través de la contratación individual o colectiva, pero nunca restringirse; por lo que no pueden existir limitantes para el desarrollo del trabajador; los derechos y garantías mínimas no podrán ser desmejoradas pues son derechos irrenunciables para el trabajador, estando dentro de las garantías que procuran la justicia social.

CAPÍTULO III

3. La relación laboral de los trabajadores del Estado

3.1. Trabajador

El autor Guillermo Cabanellas manifiesta que: “Partiendo de la definición tautológica de la Academia: Trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”.²⁹

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta, en el caso de una asociación profesional de trabajadores, no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras personas físicas, que efectivamente realizarán la prestación.

²⁹Ibid. Tomo IV. Pág. 449

En la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes; al trabajador se le ha denominado también proletario, en virtud que dicha persona sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También se le denomina deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario y obrero, esto último como oposición al empleado.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador, que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados; toda vez que dicho término concretiza de manera directa y diferenciada a quien presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros. De Litala citado por Guillermo Cabanellas "ha expuesto una extendida idea al decir que la misma palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos".³⁰

3.2. Estado

Al conceptualizar al Estado, se hace referencia a una sociedad establecida sobre determinado territorio, con los fines esenciales del bien común, por la creación y realización del derecho; el Estado, como cuerpo político de la nación, surge de la

³⁰ **Ibid.** Tomo VI. Pág. 449



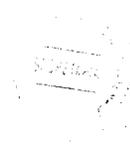
unidad de una multitud de hombres que viven y conviven en armonía bajo leyes jurídicas. Unos lo han comparado a un organismo humano, otros a una máquina, no falta quienes lo consideran con carácter o función ética; pero los más estiman que integra el Estado una sociedad que tiene una voluntad general para establecer un orden jurídico y con un poder soberano que aplica ese ordenamiento jurídico.

El Estado, como expresión de potestad pública y de organización social de un territorio determinado, dentro de su naturaleza jurídica, se considera como persona de derecho privado, en igualdad relativa con las demás personas jurídicas e individuales; y como entidad suprema de derecho público, con jerarquía para establecer la ley y hacerla cumplir, en aplicación del ius cogens.

El autor Adolfo Posada, citado por el profesor Manuel Ossorio, se refiere al término Estado, diciendo que: “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 para Capitant, es el grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno”.³¹

Por lo anterior y en armonía con lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 140, que literalmente establece: “Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de

³¹Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 394



sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo”.

El Código Civil, regula en el Artículo 15: “Son personas jurídicas: 1. El Estado, las municipalidades, las iglesias de todos los cultos, la Universidad de San Carlos y las demás instituciones de derecho público, creadas o reconocidas por la ley; 2. Las fundaciones y demás entidades de interés público creadas o reconocidas por la ley; 3. Las asociaciones sin finalidades lucrativas, que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronatos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio social creados o autorizados por la autoridad correspondiente, se consideran también como asociaciones; y, 4. Las sociedades, consorcios y cualesquiera otras con fines lucrativos que permitan las leyes. Las asociaciones no lucrativas a que se refiere el inciso 3º podrán establecerse con la autorización del Estado, en forma accionada, sin que, por ese solo hecho, sean consideradas como empresas mercantiles”. En otras palabras el Estado de Guatemala, no es más que una persona jurídica, colectiva, abstracta, formada por la totalidad de sus instituciones y habitantes.

3.3. Relación jurídica

Se entiende por relación jurídica, todo vínculo de derecho entre dos o más personas o entre una de ellas al menos y una cosa corporal o incorporal; con trascendencia en el



ordenamiento vigente. Con inconveniente repetición del calificativo substancial, De Castro citado por el autor Guillermo Cabanellas define la relación jurídica como “Una situación jurídica en que se encuentran las personas, organizadas unitariamente dentro del orden jurídico total por un especial principio jurídico”.³² Es decir, que la relación jurídica, no es más que el ligamen existente entre una persona con relación a otra u otras, ya sean éstas o aquéllas personas físicas, naturales o seres humanos, o jurídicas colectivas, abstractas, y en este caso, ligamen de carácter laboral.

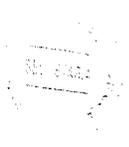
3.4. Relación laboral

Como lo expresa el autor Guillermo Cabanellas, relación de trabajo: “Es la caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.³³ (la legislación guatemalteca le otorga la calificación de contrato o relación de trabajo; Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo.

Con el instituto jurídico relación de trabajo, se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquél a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral

³²Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Tomo V. Pág. 661

³³*Ibid.* Pág. 660



surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario o patrono que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en la que interviene, al menos en la fase de dirección; sin embargo, esos nexos personales y materiales originan, como los restantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes.

Cuando en la doctrina laboral se estudia la relación de trabajo, dicha terminología se visualiza de manera distinta a la antes expuesta, pues constituye el lema o tesis de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores. Dentro de los estudios realizados se parte del hecho que en ciertos casos el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado su consentimiento laboral y que trabaja a veces sin saber quién es su empresario o patrono. Dentro del ámbito jurídico se argumenta que el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, asfixian la voluntad de las partes o la reducen a cuestiones mínimas.

El tratadista Guillermo Cabanellas, citando a Lotmar, estima que dicho doctrinario fue el primero en formular la teoría de la relación de trabajo, aunque dentro del marco contractual. "Posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, referido a la prestación de los servicios y no a la contratación del trabajador. Basta entonces un simple acto de adhesión para crear el vínculo laboral,



con la incorporación del trabajador a una empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma”.³⁴

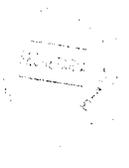
3.5. Trabajo subordinado

Manifiesta el autor Guillermo Cabanellas que: “Etimológicamente, sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo (y sus próximos parientes: el travail francés, el trabaglio italiano y el trabalho portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis: traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos”.³⁵

“La subordinación es el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización. Integra la facultad patronal, desde luego delegable, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo; no es la esfera meramente personal ni la ajena al profesional que une a trabajador y patrono.

³⁴ **ibid.**

³⁵ **ibid.** Tomo VI. Pág. 456



La subordinación laboral, es considerada por los laboristas como la característica por excelencia del contrato de trabajo. Ciertamente, en toda relación laboral, donde haya un patrono o empresario y un trabajador suyo, existe el principio de subordinación; y la apreciación de ésta en una relación de servicio lleva así a proclamar la existencia de un contrato de trabajo. Precisamente, el trabajo independiente, aquél en el cual no existe subordinación, queda fuera del derecho laboral”.³⁶

De lo manifestado por el citado autor se determina que el trabajo subordinado, es el trabajo prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal. El trabajo subordinado incluye el verdadero trabajo, el considerado fundamentalmente por el derecho laboral; el trabajo autónomo se le contrapone.

“Si, sabemos que la subordinación laboral es la limitación de la autonomía del trabajador, a la que se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa; que patrono, es la persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada y que trabajador, es la persona que se encuentra al servicio de aquél; al existir una relación jurídica en la que una persona

³⁶Ibid. Pág. 273



se encuentra prestando sus servicios a otra, recibiendo directrices para la realización de la prestación, se dice entonces, que ésta es una relación laboral”.³⁷

En tal sentido el Código de Trabajo, establece estas circunstancias en los Artículos 2, 3 y 18, puesto que 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. Que 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. Que contrato de individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico (económico por el carácter remuneratorio de la relación y jurídico por las trascendencias al mundo de lo legal) mediante el que una persona (llamada trabajador), queda obligada a prestar a otro (llamada patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente y no por medio de otro, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier forma.

3.6. Trabajador del Estado

El Artículo 2 segundo párrafo del Código de Trabajo regula que las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República (esta Constitución a la que se hace referencia, no se encuentra vigente, sin embargo, debe entenderse que se refiere a las personas jurídicas que regula la

³⁷ Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 556



Constitución vigente), no quedan sujetas a las disposiciones de ese Código; ni quedan eximidas de responder en su calidad de patrono o de representante, que en su caso será el Estado. Por lo que se estará a lo regulado por cada ley que crea cada una de las instituciones del Estado.

Los Artículos 191 y 192 del Código de Trabajo regulan 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 (actualmente debe entenderse que se refiere a la Ley de Servicio Civil, y en algunos casos a aquél, como por ejemplo: el magisterio nacional); por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo; el Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda. Sin embargo, no debe dejarse de lado que el Código de Trabajo regula las garantías mínimas que todo trabajador debe poseer en la prestación de los servicios como consecuencia de la relación laboral o contrato de trabajo.

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

entidades descentralizadas y autónomas que por la ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato; es decir, que el Código de Trabajo, como ya se dijo establece las garantías mínimas que un trabajador debe tener en la prestación del trabajo.

La Ley de Servicio Civil regula en los Artículos 1 y 2 que la misma es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme a las necesidades y posibilidades del Estado; y que el propósito general de la ley es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores; se entiende que al hacer referencia al término servidores se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado; en otras palabras trabajadores del Estado, entendiéndose aquellos como trabajadores o a éste como patrono.

Así también, el numeral 6 del Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil, establece el término trabajadores de la administración pública; de la misma manera el tercer considerando como principio ideológico de dicha ley, 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; propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país; y en especial, reconocer que la realización de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales. De esto se deduce que el Estado tendrá el carácter de patrono.

También el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, regula que para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública. Quien sin duda, tendrá el carácter de trabajador.

De la misma manera, el Artículo 94 de la Ley de Servicio Civil, regula que a los miembros del Ejército de Guatemala y a las personas que perciban sueldos o salarios del ramo de la Defensa Nacional no les es aplicable la presente ley; sin embargo, el Artículo 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala; regula que el Ejército de Guatemala se rige por lo preceptuado en la Constitución, su Ley Constitutiva y demás leyes y reglamentos militares. Esto para determinar que los miembros del Ejército de Guatemala, tienen el carácter de trabajadores.



3.7. Jerarquía e interpretación de las normas del derecho laboral (principio: in dubio pro operario)

Jerarquía, palabra que procede del griego ieros, sagrado, y yarquía, preeminencia o autoridad. Dentro de la jerarquía de las normas del derecho laboral se cita el tratado y no por ser superior a la Constitución; sino, porque ella misma le concede preeminencia sobre el derecho interno: Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”. O sea sobre las leyes internas, los reglamentos y circulares.

Ahora bien, cuando se citan las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, con motivo de la conmemoración del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente: “... es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales de trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la Constitución confiere a estos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho de trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador, cuando existan distintos preceptos aplicables; en dicha acotación, los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macaró Nascimento, citado por Américo Plá Rodríguez,



anota al respecto: “Al contrario del derecho común, en el derecho de trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución, o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor”.³⁸

La interpretación del derecho laboral, es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador. Al hablar del texto de la norma se debe pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas; el primero es el regulado en los Artículos 9 y 10 de la Ley del Organismo Judicial, para el derecho común; y para el caso de la leyes laborales lo preceptuado en la Constitución Política de la República, Artículo 106 último párrafo: “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”, lo que se conoce como el principio in dubio pro operario.

³⁸Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.**Pág. 54



De la misma manera el Artículo 17 del Código de Trabajo, regula que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo; se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. En otras palabras, habrá de tomarse en cuenta, para el caso de la interpretación, que las leyes a aplicar en caso de controversia serán las que favorezcan al trabajador.

En relación al principio in dubio pro operario, la preposición in algunas veces indica inclusión y, con mayor frecuencia negación o antítesis. Como preposición normal tomada del latín y naturalizada al idioma español, encabeza una serie de locuciones y aforismos. La preposición y prefijo pro incorporada en diversas locuciones, suele expresar: a favor de, cuando precede a un sustantivo personal, a más de otros sentidos. El principio in dubio pro operario, significará entonces: en la duda, a favor del trabajador o lo que más favorezca al trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal; por entenderse, que protege a las personas económicamente más débiles, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses.

“Los litigios de esta índole laboral se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta no alegado”.³⁹

³⁹Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Tomo III. Pág. 670



3.8. Servicio adhonorem

El término servicio, como actividad laboral, se refiere en términos amplios administrativos, a toda actividad pública que no sea la militar -servicio civil-; o la obligación ciudadana de servir a la nación en alguna actividad pacífica, por analogía con el servicio militar. Ad honorem, es una locución latina que significa: por el honor, gratuitamente; y sirve para calificar una función ejercida sin retribución alguna o retribución económica alguna.

Se puede inferir que el servicio cívico, es el servicio que se presta por parte de una persona, sin recibir ninguna compensación económica por parte del Estado; que es quien recibe ese servicio, en ese sentido se violentan los derechos mínimos y las características ideológicas que informan el derecho del trabajo, además de conculcar tratados internacionales en materia de derechos humanos; toda vez que los tratados de la Organización Internacional del Trabajo, al ser ratificados por Guatemala, entran dentro de la jerarquía normativa guatemalteca, con preeminencia sobre el derecho interno; es decir que deben aplicarse antes que la norma ordinaria.



3.9. Remuneración o salario

3.9.1. Concepto e importancia del salario

Etimológicamente, esta palabra viene de “salarium”, de sal; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto. En cambio, sueldo, es la denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios; procede de la dicción soldada, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras; no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. El autor Gide, citado por Guillermo Cabanellas, señala que el salario, tal como lo definen los economistas, viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

“Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos tratadistas, quizás el criterio más práctico y lógico es adoptar la voz de salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el término de jornal para



la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo, la retribución abonada con periodicidad semanal al menos, y por lo general por meses completos y vencidos".⁴⁰ Sin embargo, el término salario es el empleado por casi todas las legislaciones.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación; ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y sus parientes económicamente dependientes.

Legalmente, salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste; Artículo 88 del Código de Trabajo.

3.9.2. Clases de salario

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del

⁴⁰*Ibid.* Tomo VI. Pág. 12



resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto; pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc., se debe tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción. En lo que se refiere al salario por unidad de obra, debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajador.

El salario a precio alzado, es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra a precio alzado; en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe



señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie, es el que no se paga con dinero en efectivo, es la parte que se paga en especie, alimento, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate; esto, sólo a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas. Artículos 88, 89 y 90 del Código de Trabajo.

3.9.3. Garantías protectoras del salario

I. Protección del salario contra los abusos del patrono

- a)** Obligación de pagar el salario en moneda de curso legal y prohibición del trucsistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas). Artículos 90 y 91 del Código de Trabajo. Esta norma prohíbe al patrono pagar el salario al trabajador de otra forma que no sea en efectivo; quien no deberá aprovecharse, en el caso de los patronos, por ejemplo que producen artículos de consumo diario, a pagar con dichos productos a sus trabajadores.

- b)** Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten su servicios y



durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. Artículo 95 del Código de Trabajo. El salario debe pagarse en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

- c) Plazo para pagar el salario: patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos. Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva debe hacerse por lo menos cada año Artículos 92 y 93 del Código de Trabajo. Esta liquidación es para el caso de los salarios consistentes en participación de utilidades.
- d) Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que el trabajador pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. Artículos 90 y 91 del Código de Trabajo. El Artículo 61 literal g) del Código de Trabajo, se refiere el trabajo efectivamente efectuado.
- e) Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna del salario del trabajador en concepto de multas. Artículo 60 literal e) del Código de Trabajo. Se



entiende que se prohíbe al patrono realizar cualquier clase de descuentos a los trabajadores de las suma de sus salarios, y menos en concepto de multas.

- f) Prohibición de efectuar descuentos. Artículos 93 y 99 del Código de Trabajo. Como se dijo anteriormente, existe la prohibición a los patronos de realizar cualquier clase de descuentos a los trabajadores.
- g) Prohibición parcial de efectuar compensaciones. Artículo 60 literal b) del Código de Trabajo.
- h) Prohibición de hacer colectas. Artículo 60 literal f) del Código de Trabajo. A fin de que el trabajador no se vea comprometido a tener que utilizar parte de su salario en beneficio de terceros.

II. Protección del salario contra los acreedores del trabajador

- a) Nulidad de la cesión de salarios. Artículo 100 del Código de Trabajo. Sin embargo, existe la posibilidad que el trabajador para hacer efectivo el cumplimiento de sus obligaciones, disponga voluntariamente que su salario sea entregado a persona determinada; como por ejemplo, algún pariente próximo que dependa directamente de él.
- b) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona que el indique. Artículo 94 del Código de Trabajo. El salario deberá pagarse al



trabajador o a quien el haya designado para ese efecto; recientemente, en las zonas urbanas, se da la práctica de efectuar el pago del salario directamente en cuentas bancarias de los trabajadores.

- c) Inembargabilidad parcial del salario. Artículos 96 y 97 del Código de Trabajo. Ésta ocurre cuando el trabajador ha incumplido con sus obligaciones pecuniarias y se ve ante el embargo de su salario.

III. Protección del salario contra los acreedores del patrono

Artículo 101 del Código de Trabajo. Esto protege a los trabajadores, puesto que el patrono al encontrarse frente al incumplimiento de sus obligaciones no puede disponer del salario a pagar a los trabajadores; es decir, sus acreedores no pueden pretender hacerse del monto a pagar en calidad de salarios.

IV. Protección a la familia del trabajador

- a) Protección a la mujer casada y a los hijos menores. Artículos 97 al 100 del Código de Trabajo. Se refiere a la preferencia sobre el salario del trabajador para la manutención de su familia.

- 
- b) Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador. Artículo 99 último párrafo, del Código de Trabajo. Sólo el trabajador está obligado ante sus acreedores y no sus parientes.
 - c) Patrimonio familiar.
 - d) Protección a los familiares del trabajador fallecido. Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.9.4. Salario mínimo

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de los países tiene establecida la institución del salario mínimo. En el Código de Trabajo de Guatemala, se establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

De acuerdo con el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario; todo país miembro se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.

Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son: a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel



general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

El Código de Trabajo, en el Artículo 104 regula el sistema para la fijación del salario mínimo, que se debe aplicar a todos los trabajadores; con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anual, según el Acuerdo Gubernativo número 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informe a la Comisión Nacional del Salario (Organismo Técnico y Consultivo de las mismas); el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponda determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

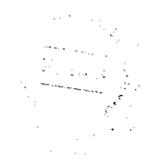


3.10. Jornadas de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo el lapso o espacio de tiempo convenido por las partes de la relación laboral; que no puede exceder del máximo legal (en determinados casos si puede ser menor al tiempo que regula la ley), durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible. Reglamentaciones diversas incluyen en la jornada laboral o excluyen de ella breves espacios de tiempo, como los destinados a cambiarse de ropa o a tomar refrigerio. Conquistas laborales en lo rural cuentan en la jornada el traslado desde el poblado a finca alejada y el regreso, con transporte del patrono.

Por su compensación con el salario, la jornada tiene, dentro del contrato laboral, una importancia que no la supera ninguna de sus otras instituciones; no ya sólo por cuanto con ella se determina el rendimiento del trabajador, sino porque para fijar su limitación, participan una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de toda la sociedad.

“En las Leyes de Manú, dadas en el año de 1280 a. de J.C. se encuentran disposiciones que regulaban la jornada laboral, las cuales se regulaban con la luz del día, de manera que ésta comenzaba al amanecer, al iniciar el día, y finalizaba con la puesta del sol, es decir, al entrar la noche. En la Francia antigua, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente en un total de nueve



a diez horas en invierno y de doce a catorce en estío, considerando además los días festivos y los días domingos. En la edad media y principios de la era moderna no se trabajaba de noche; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los períodos de descanso permitidos durante la misma reducían en mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores. Durante la época medieval, y los siglos XVIII y XIX, se hizo alarde de despilfarro de la mano de obra, que tenía muy escaso valor. El advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo; la revolución industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a catorce y dieciséis horas, e incluso se superaban en ocasiones. Casi simultáneamente las masas obreras comienzan a agitarse y a ser agitadas con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral. En América, por concesión de España, en el siglo XVI corresponde la primera ley que implantó la jornada de 8 horas (Ley de Indias)".⁴¹

3.10.1. Clases, duración y limitaciones de la jornada de trabajo

“Basándose en los principales elementos o modalidades que se relacionan con la jornada de trabajo, cabe trazar la siguiente calificación: a) por la duración: normal o extraordinaria; b) por la luz natural: diurna, nocturna y mixta; c) por los riesgos para la salud: salubre o insalubre; d) por el sujeto: de varones mayores, de mujeres y menores; e) según la prestación: en empresas estatales, en los servicios públicos o en otras actividades administrativas; o en actividades privadas, sea en la industria, el comercio,

⁴¹Ibid. Tomo IV. Pág. 9



la agricultura, la marina mercante, el servicio doméstico, entre otras muchas; f) según la norma: excluida o con protección limitada; y, g) en régimen de excepción: tareas de dirección o vigilancia, trabajo por equipos o trabajos intermitentes”.⁴²

La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad; pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

En Guatemala, la jornada de trabajo queda de la siguiente manera: el Artículo 102 literal g) de la Constitución Política de la República establece las clases, duración y limitaciones de la jornada laboral; al regular que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario (mientras que el Código de Trabajo, regula cuarenta y ocho horas a la semana, Artículo 116); trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho hora de un mismo día.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana; trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciséis horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana; jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del

⁴²Ibid. Tomo IV. Pág. 10

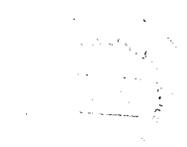


período diurno y parte del período nocturno, entendiéndose que es nocturna, si en la mixta, se laboran cuatro o más horas durante el período nocturno.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en la jornada nocturna y cuarenta y dos en la jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador. La jornada de trabajo, también puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza de que se trate y a las necesidades del trabajador.

La Ley de Servicio Civil regula en el Artículo 67 que la jornada ordinaria de trabajo será fijada por la Junta Nacional de Servicio Civil en el reglamento respectivo y la misma no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas semanales. En el reglamento será fijará lo relativo a la jornada diaria, nocturna y mixta y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo que las circunstancias ameriten.



3.10.2. Jornada extraordinaria de trabajo

Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser remunerado por lo menos en un cincuenta por ciento, según lo establece el Código de Trabajo. No se consideran horas extraordinarias de trabajo las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable. Las jornadas de trabajo extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados o los que legalmente se determinen.

CAPÍTULO IV

4. El servicio cívico

Se puede decir que el servicio cívico, no es diferente del servicio civil, en términos generales o amplios administrativamente hablando, es toda clase de actividad pública que no sea la militar; en países anglosajones, es la organización de la carrera administrativa basándose en la capacidad, preparación y debido aprendizaje práctico.

En las modernas constituciones, se define como la obligación ciudadana de servir a la nación en alguna actividad pacífica, por analogía con el servicio militar.

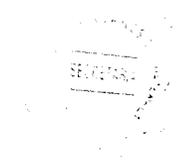
El Decreto número 20-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Cívico regula que: “Es la actividad de carácter personal, que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar a su país, por el tiempo que determina la ley, para contribuir a su desarrollo y a su defensa”.

De la misma manera el Acuerdo Gubernativo número 345-2010 del Presidente de la República, establece en el Artículo 2 literal e) que servicio cívico: “Es la actividad que efectúan los ciudadanos guatemaltecos de forma personal y determinada, para contribuir al desarrollo del país o servir a la defensa de la patria”.

Definición y naturaleza que como ya se dijo, no es diferente de lo que se entiende por servicio civil; de tal manera que al entender el servicio cívico como la actividad que todo hombre o mujer en el ejercicio de sus derechos tiene el deber y derecho, sin pretender ser redundante, de prestar a su país; y, al servicio cívico como la obligación ciudadana de servir a la nación en alguna actividad pacífica; se está ante la presencia de términos sinónimos.

Debiendo tomar en consideración que el ordenamiento jurídico guatemalteco, completa la legislación social además del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con una Ley de Servicio Cívico; permitiendo ésta la realización y desarrollo de los principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, relacionados a la regulación de la administración pública con sus trabajadores.

Es decir, que el servicio cívico, es sinónimo de servicio civil, en lo que respecta a la prestación de un servicio o relación que depende de una dirección y subordinación que son elementos característicos de la relación de trabajo. En Guatemala, el servicio cívico comprende dos modalidades: el servicio militar que es de carácter castrense y el servicio social que es de carácter civil, de conformidad con el Artículo 1 último párrafo de la Ley de Servicio Cívico.



4.1. Servicio militar

“El reclutamiento militar como antecedente surge en las fuerzas armadas de Guatemala en el año de 1871, año en que se institucionaliza la fuerza armada y queda reconocida como una institución al servicio del Estado de Guatemala, y por consiguiente como garante de la seguridad interna y soberanía del país. De tal manera, que el servicio militar también se institucionaliza con el nombre de reclutamiento militar, el que ha tenido diferentes modalidades y distintas épocas, servicio que en la medida de su aplicación ha violado derechos humanos y laborales desde el mismo origen y desarrollo.

El servicio militar se ha dado en Guatemala en etapas importantes y coyunturales, tal es el caso del tiempo del enfrenamiento armado que vivió Guatemala, en donde dicho reclutamiento se agudizó y se dio masivamente, sobre todo en comunidades indígenas y marginales, reclutamiento que se daba a través de comisionados militares quienes eran los que seleccionaban y trasladaban la información del número de jóvenes en su comunidad, de tal manera que los días festivos o de mercados en los pueblos en estrecha colaboración con el jefe del destacamento o zona militar, planificaban la manera de reclutar a los jóvenes para que prestaran el servicio militar, lo que prácticamente convertía el servicio militar en un reclutamiento militar forzoso, esto dio origen a un sinnúmero de protestas de tal reclutamiento, lo que trae aparejado como resultado que las partes en conflicto iniciaran conversaciones de cese al enfrentamiento armado, lo que se da a través de la firma del Acuerdo Global de Derechos Humanos



firmado entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca URNG el 29 de marzo de 1994.

Como resultado del acuerdo global, se tuvo que cambiar la forma de reclutamiento para la prestación del servicio militar, lo que se realiza por citación y luego por conducción al comando militar, y es donde se inicia con la política de otorgar una mejor educación y un mejor salario además de tener atención médica y capacitación técnica.

El Acuerdo de Paz del Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, estableció el compromiso de crear una nueva Ley de Servicio Cívico, estando como un compromiso fuerte la creación del servicio social, como una opción para los jóvenes que desearan servir a su país sin tener que prestar servicio militar, visualizando el servicio social como un medio para contribuir a los Acuerdos de Paz y de esta manera desarrollar a las comunidades más empobrecidas y como consecuencia fortalecer a la sociedad civil. Sin embargo, es importante hacer notar que los jóvenes que prestan, tanto el servicio militar, como el servicio cívico social, están en grado de subordinación y dependencia, lo que efectivamente crea una relación laboral".⁴³

Servicio militar es la obligación que se impone a todos los varones aptos físicamente, al alcanzar la edad determinada por la ley, para formar parte transitoria de las fuerzas armadas de la nación, en los escalones jerárquicos inferiores, en tiempo de paz (o

⁴³<http://conavigua.tripod.com/reclutamiento.html>.(Guatemala, 12 de julio de 2012)



guerra fría) o en el de guerra, para contribuir a la defensa del país, servir sus planes de expansión o conquista o constituir elemento de primera actuación en caso de súbito conflicto armado.

Esta prestación incumbe a todos los ciudadanos, para defensa del territorio nacional o para la preparación de la misma. Dos sistemas contrapuestos han imperado: el servicio militar voluntario o facultativo es el sistema que recluta tan sólo a los que quieren ser soldados o marinos, aunque sea obligatorio después permanecer en filas el tiempo del enganche. El servicio militar obligatorio llama a todos los nacidos en año determinado o, lo que es igual, a los que cumplan cierta edad.

En Guatemala, es un deber y un derecho de los guatemaltecos prestar servicio militar y social, de acuerdo con el Artículo 135 literal g) de la Constitución Política de República; y según lo regulan los Artículos 80 y 92 de la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, el servicio militar es el prestado por el personal que pertenece a la Fuerza Permanente (constituida ésta, por los soldados y galonistas, elementos de la tropa, entrenados por militares de carrera, es decir, que hacen carrera administrativa en la fuerza armada), servicio que se computa desde la fecha en que se cause alta en el Ejército de Guatemala, hasta la fecha en que se cause baja definitiva del mismo.

Asimismo, el Reglamento de la Ley del Servicio Cívico establece en el Artículo 2 literal f) que: "Servicio cívico militar es la actividad que los ciudadanos guatemaltecos deben prestar a favor del país dentro del Ejército de Guatemala, con el objetivo de capacitarse

para contribuir a mantener la independencia, la soberanía y el honor de Guatemala, la integridad de su territorio, la paz, la seguridad interior y exterior, dentro de una doctrina militar respetuosa de los Derechos Humanos y valores cívicos, políticos y morales”.

En otras palabras se puede decir que, servicio militar no es otra cosa que estar al servicio del país formando parte de la fuerza permanente del Ejército de Guatemala. Servicio que se lleva a cabo en cualquier instalación militar bajo el mando y supervisión de quienes ejercen mando en la fuerza armada, habiendo adquirido dentro de la misma el adiestramiento necesario para la prestación de dicho servicio; el que será por un periodo de tiempo relativamente corto, con relación al personal que hace carrera administrativa dentro de la fuerza castrense o militar.

4.2. Servicio social

La expresión servicio social es muy equívoca. Aunque valdiera para referirse a los organismos e instituciones que ponen por obra aspectos concretos de la seguridad social; se emplea igualmente para prestaciones públicas muy diversas, más o menos compulsivas y de carácter gratuito por lo general. De esta manera caracteriza en ocasiones la movilización cívica, el servicio civil, con manifestaciones laborales más o menos concretas; o bien la actividad más restringida, impuesta a las mujeres en edad juvenil, para desarrollar ciertas misiones de bien público a favor de los necesitados, sin excluir la adhesión incondicional al régimen político a que sirven.



Con carácter social, cabe delinear el servicio social como todo aquél que se proponga realizar y proseguir la realidad de prestaciones que faciliten a sus asociados o miembros tanto la medicina preventiva como la asistencia médica integral en caso de enfermedad o accidente; así como otras finalidades extralaborales, pero que redunden en la mejora económica, personal, familiar, recreativa y cultura del núcleo comprendido en la regulación.

Los servicios sociales de carácter gremial se costean con fondos que aportan los propios trabajadores, los empresarios respectivos y a veces las entidades sindicales; de acuerdo con lo estipulado en las convenciones colectivas de trabajo.

En términos de la Organización Internacional del Trabajo, por servicio social se comprende una actividad organizada que tiende a contribuir a una adaptación mutua entre individuos y su ambiente social. Este objetivo se logra mediante el uso de técnicas y métodos destinados a facilitar a los individuos, grupos y comunidades la satisfacción de sus necesidades y la solución de los problemas que plantea la adaptación a un tipo de sociedad que se halla en proceso de mutación, y mediante la acción cooperativa encaminada a mejorar las condiciones económicas y sociales.

En Guatemala, el servicio social se encuentra regulado en primer lugar en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 135, el que establece que: "Son derechos y deberes de los guatemaltecos, además de los consignados en otras normas de la Constitución y leyes de la República, los siguientes:... g) Prestar



servicio militar y social, de acuerdo con la ley”; y ordinariamente lo regula la Ley de Servicio Cívico.

También, el Reglamento de la Ley del Servicio Cívico establece en el Artículo 2 literal g) que: “Servicio cívico social es la actividad que los ciudadanos guatemaltecos deben prestar al país en instituciones civiles, públicas o privadas no lucrativas, para lograr el bien común y contribuir al desarrollo de la nación”.

De la misma manera las literales h) e i) del mismo Artículo 2, del citado Reglamento establecen que servicio cívico social ordinario y servicio cívico social permanente, consisten, el primero en la realización del servicio cívico social de forma continua, diaria, alterna o en fin de semana a escogencia del guatemalteco; y que el servicio cívico social permanente es el realizado de forma continua dentro de las funciones de giro ordinario de las instituciones civiles públicas o privadas de las establecidas en la ley.

Asimismo, se establece en la literal b) del mismo artículo y Reglamento citados, que se entenderá por remuneración, el pago que recibirá el servidor cívico por el cumplimiento de su deber constitucional; lo que trae a colación lo regulado en el Artículo 88 del Código de Trabajo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.



Además, la Ley del Servicio Civil, regula en el Artículo 70: “Que todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente, en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado”.

Del análisis de las normas citadas se infiere que la remuneración o pago que recibe el servidor cívico; es lo mismo que el salario o sueldo por la retribución del servicio prestado en la relación de trabajo, toda vez que el mismo está bajo la dirección y dependencia continuada del patrono.

4.3. Generalidades del servicio cívico

Por servidor cívico, se entiende que es la persona individual (en este caso el ciudadano guatemalteco, refiriéndose al mayor de edad, que en Guatemala es a los 18 años, con alguna excepción respecto de los menores de edad pero mayores de dieciséis años de edad, quienes están aptos para realizar ciertas actividades) que se encuentra prestando un servicio al país, de conformidad con la ley.

En la prestación del servicio cívico, el servidor cívico estará sujeto además de a la ley y al Reglamento del Servicio Cívico, a las normas internas de la institución en la cual preste el servicio.

Se regula también que el servicio cívico deberá ser prestado por guatemaltecos aptos, comprendidos entre los dieciocho años y los veinticuatro años de edad. No obstante lo



anterior, podrán realizar el servicio cívico en el ámbito social de forma anticipada y voluntaria, aquellos guatemaltecos mayores de dieciséis y menores de dieciocho años de edad.

Las tareas asignadas a los guatemaltecos en la realización del servicio cívico, deben ser adecuadas especialmente a su edad, género, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual.

El tiempo requerido para la realización del servicio cívico social en su forma ordinaria, deber ser de setecientos veintiocho horas acumuladas. En tales casos la remuneración mensual será calculada por las horas del servicio efectivo al mes.

El servicio cívico social ordinario en forma continua, es el que se realiza entre las seis y las dieciocho horas, durante los días hábiles de la semana, sin exceder de ocho horas diarias. El servicio cívico social en forma alterna, es el que se realiza entre los días de la semana pero de forma discontinua. El servicio cívico social ordinario durante los fines de semana, es el que se realiza entre las seis y las dieciocho horas de los días sábado y domingo.

El Reglamento de la Ley del Servicio Cívico establece los derechos y obligaciones de los ciudadanos guatemaltecos que realicen el servicio cívico en los siguientes artículos:



Artículo 6. “Los ciudadanos guatemaltecos que realicen el servicio cívico gozan de los derechos siguientes:

- a) Recibir trato justo y respetuoso en el desempeño del servicio cívico;
- b) Recibir los insumos necesarios para la ejecución del servicio cívico;
- c) Contar con la credencial o identificación que le acredite su condición de servidor cívico;
- d) Recibir la constancia de haber prestado el servicio o haber sido exceptuado del mismo; y,
- e) Recibir la remuneración correspondiente”.

Artículo 7. “Los ciudadanos guatemaltecos que realicen el servicio cívico tienen las obligaciones siguientes:

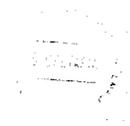
- a) Presentarse puntualmente a las actividades en la institución en la que presta el servicio cívico;
- b) Cumplir el servicio con responsabilidad y honestidad;

- c) Acatar las disposiciones de las instituciones donde se presta el servicio;
- d) Informar por escrito a la institución en la que presta el servicio de la interrupción del mismo; y,
- e) Utilizar debidamente la credencial, los distintivos e insumos, que la institución ponga a su disposición durante la realización del servicio”.

4.4. Requisitos que deben cumplir las personas para prestar el servicio cívico social

El Artículo 25 del Reglamento de la Ley del Servicio Cívico preceptúa que: “El ciudadano guatemalteco (se entiende por ciudadano guatemalteco, aquél que ha cumplido 18 años de edad y que no adolece de enfermedad que le impida realizar cualquier actividad por sí mismo) que opte por prestar el servicio cívico social debe cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Ser guatemalteco,
- b) Estar comprendido entre los dieciocho y los veinticuatro años de edad, salvo el derecho de los menores de dieciocho pero mayores de dieciséis años de edad,



- c) Si fueran menores de edad, deberán contar con previa autorización de quien ejerza la patria potestad, o de quien ejerza la representación legal de conformidad con la ley,
- d) Encontrarse en el pleno goce de sus derechos civiles y ciudadanos, con excepción de los menores de edad, y,
- e) Llenar el formulario de solicitud de prestación del servicio cívico social”.

4.5. Desarrollo del trabajo del servicio cívico

La Secretaría Ejecutiva (quien es la unidad administrativa especializada de ejecutar las decisiones de la Junta Nacional del Servicio Cívico) elaborará el listado de voluntarios con base a la información enviada por las Juntas Locales del Servicio Cívico. Listado que servirá de base para el llamamiento de los aspirantes a la prestación del servicio cívico.

Las delegaciones del Registro Nacional de las Personas -RENAP- deberán remitir a la Junta Nacional del Servicio Cívico a través de la Secretaría Ejecutiva del Servicio Cívico; en el mes de septiembre de cada año, el listado debidamente certificado con los nombres de quienes se han registrado como mayores de edad.



La Secretaría Ejecutiva, al contar con la información de las instituciones públicas y privadas sobre la cantidad requerida de servidores cívicos y la información proporcionada por el Registro Nacional de las Personas -RENAP-; realizará el respectivo cruce de información para ser remitida a la Junta Nacional del Servicio Cívico.

La Junta Nacional del Servicio Cívico, deberá informar a los ciudadanos guatemaltecos que se presenten, de las modalidades en las cuales se puede realizar el servicio cívico.

La Junta Nacional del Servicio Cívico, deberá solicitar a las Juntas Locales, los listados de los guatemaltecos que no se alistaron voluntariamente para la realización del servicio cívico; para los efectos de realizar el sorteo público y con ello se complete el número de servidores cívicos determinados por el acuerdo correspondiente.

4.6. Proceso del servicio cívico

El Artículo 8 del Reglamento de la Ley del Servicio Cívico regula que: “El proceso del servicio cívico comprende las siguientes etapas:

- a) Las delegaciones del Registro Nacional de las Personas -RENAP- enviarán a las Juntas Locales del Servicio Cívico de su jurisdicción, los listados de aquellos guatemaltecos comprendidos entre los dieciocho y veinticuatro años de edad,

- 
- b) Las Juntas Locales del Servicio Cívico remitirán los listados respectivos a la Junta Nacional del Servicio Cívico (ésta como órgano director de la prestación del servicio cívico social),
 - c) La Junta Nacional del Servicio Cívico enviará la propuesta al Presidente de la República, para que en Consejo de Ministros emita Acuerdo Gubernativo, en el cual determine cada año el número definitivo de personas para desarrollar la política y programas del servicio cívico,
 - d) Fuera del periodo de cada convocatoria, los guatemaltecos comprendidos entre las edades requeridas para la prestación del servicio cívico social, podrán presentarse de manera voluntaria a alistarse ante las Juntas Locales del Servicio Cívico y elegir la modalidad y forma en que prestarán el servicio,
 - e) Después de emitido el Acuerdo Gubernativo, la Junta Nacional del Servicio Cívico, realizará la convocatoria a alistarse; los guatemaltecos gozarán de un plazo de cinco meses, a partir del día siguiente de la publicación de la convocatoria, para presentarse ante las Juntas Locales del Servicio Cívico y elegir la modalidad y forma en que prestarán el servicio,
 - f) Los guatemaltecos mayores de dieciséis años que se encuentren cursando estudios de educación media, podrán prestar el servicio social en forma anticipada, participando voluntariamente en los programas dirigidos por sus



centros de enseñanza, siempre que dichos programas estén aprobados por la Junta Nacional del Servicio Cívico. Corresponderá a los directores de dichos centros educativos el certificar que el alumno ha prestado el servicio social en la forma y tiempo que establece esta ley y su reglamento.

- g) Si transcurrido el plazo de cinco meses desde el día siguiente de la publicación de la convocatoria, sin que se haya llegado a cubrir el número de ciudadanos que determinó el Acuerdo Gubernativo, la Junta Nacional del Servicio Cívico procederá a realizar el sorteo correspondiente de conformidad con el reglamento específico, que se emitirá por conducto del Ministerio de Gobernación. Dicho sorteo se realizará entre los ciudadanos aptos que no hubieren atendido la convocatoria, a efecto de determinar las personas llamadas a prestar el servicio cívico y la forma en que el mismo será desarrollado. El número de ciudadanos aptos que deberá obtenerse del sorteo, corresponderá al que haga falta para llegar a cubrir el número de ciudadanos requeridos, incrementado en un diez por ciento que se destinará a cubrir los espacios derivados de los casos contemplados en los Artículos 22 al 28 de la Ley de Servicio Cívico. El resultado del sorteo deberá notificarse a las personas que resulten seleccionadas del mismo, se refiere a la obligación de prestar el servicio cívico militar.
- h) Los requerimientos del servicio serán llenados con base al estricto orden de presentación de los candidatos,

- 
- i) Las instituciones enviarán a las Juntas Locales del Servicio Cívico informe de las personas que se presentaron y de las que no se han presentado, dentro de los cinco días a partir de la fecha de inicio del servicio, a efecto de dar cumplimiento a lo establecido para el sorteo correspondiente, y,
- j) Cumplido el tiempo establecido para la prestación del servicio cívico, se extenderá al servidor cívico la constancia. Los Ministerios e instituciones en donde se prestó el servicio cívico deben emitir la documentación necesaria a la Junta Nacional del Servicio Cívico, por medio de las Juntas Locales de la jurisdicción que corresponda, a efecto de que se le extienda al interesado la acreditación o la constancia definitiva de haber cumplido con la prestación del servicio cívico, dentro del plazo de cinco días hábiles, de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 de la Ley de Servicio Cívico”.

4.7. Discrepancia de la Ley de Servicio Cívico con los trabajadores particulares

La Ley de Servicio Cívico, discrepa con los trabajadores particulares, toda vez que dicha normativa, conculca los principios ideológicos contenidos en los considerandos del Código de Trabajo; pues dichos principios son garantías mínimas para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas por la contratación individual y colectiva y nunca desmejoradas; por lo que al estar las personas que prestan el servicio cívico, sujetas a horarios y jornadas de trabajo y bajo la dirección inmediata de un superior jerárquico; de conformidad a la doctrina y los estudios realizados en materia laboral, este hecho



produce relación laboral; por lo tanto al regular la Ley del Servicio Cívico, que la prestación del servicio cívico no produce relación laboral; discrepa con las normas laborales y con los principios que protegen a la persona que no está en igualdad de condiciones con quien contrata su servicio; al estipular que no produce relación laboral, regulación que es violatoria de las garantías contenidas en el Código de Trabajo; ya que lo que las normas jurídicas del trabajo pretenden es que no exista desigualdad y la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que en Guatemala todos los seres humanos son iguales en derechos y obligaciones, y el que las personas presten un servicio al Estado sin que el mismo les otorgue las prestaciones de ley por el servicio realizado, conculca los derechos humanos de los que prestan el servicio cívico.

4.8. En qué forma ha conculcado los principios y garantías mínimas la Ley de Servicio Cívico a los trabajadores

Las personas que han prestado servicio cívico, cuando finalizan el mismo, no obtienen las prestaciones de ley, que de conformidad a derecho les corresponden; pues técnicamente han estado en relación de dependencia y bajo la dirección inmediata y directa de un superior jerárquico; lo que en el espíritu de ley y de los principios fundamentales del derecho laboral, produce relación de dependencia; es decir, que cuando un servidor ha prestado su fuerza física e intelectual, quien ha gozado de los beneficios que se desprenden de ese esfuerzo, debe de contribuir e indemnizar al mismo al finalizar el tiempo de servicio; pues en ese momento quedan desempleados y sin oportunidad de percibir lo necesario para sobrevivir; siendo éste el caso de quienes



han prestado servicio cívico, en virtud que la Ley de Servicio Cívico, así lo regula; por lo que de esta manera se conculcan los derechos de quienes han prestado el servicio cívico, transgrediendo el ordenamiento jurídico interno y la legislación universal; es decir, los tratados de la Organización Internacional del Trabajo, -OIT- los que han sido ratificados por Guatemala; por lo que es necesario reformar la ley a efecto que los derechos y garantías del trabajador no sigan siendo violentados por el mismo Estado; pues al regular la ley que los servidores cívicos en su trabajo no gozan de la relación laboral, los ubica en desventaja en relación al grueso de población que sí goza de esos beneficios; por lo que específicamente el Artículo 1 de la ley citada contraría los derechos humanos de quienes han prestado el servicio cívico.

4.9. Ventajas que obtendrían los trabajadores al reformar el Artículo 1 de la Ley de Servicio Cívico

Los trabajadores o servidores cívicos obtendrían ventajas irrenunciables para los trabajadores, pues se supliría esa desventaja de los más débiles en relación a la capacidad del Estado; además de ser derechos irrenunciables para el trabajador y garantías mínimas que tendrían como resultado final un Estado más democrático y con justicia social, al restaurar los derechos de quienes por necesidad deben prestar el servicio cívico convirtiéndose éste en la única forma de sobrevivencia.

Además, por el hecho de ser personas tienen derechos inherentes al ser humano que permiten una vida digna y con justicia social, otorgados por el Estado, tal como lo



preceptúa el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”, y como lo establece el Artículo 102 de la citada Ley Suprema:

- 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;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal...
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley...
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La

jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo...

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos...
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- 
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
 - l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley...
 - 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 ésta sea...
 - s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el

proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...”

Las ventajas mencionadas son enunciativas, pues el Estado está obligado a procurar mejoras para los trabajadores, y dar cumplimiento a lo que establecen los convenios y tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala; pues se considerarán como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala. Son ventajas de índole social, económico y de justicia social los que tendría el trabajador. En este sentido es opinión del ponente de la presente tesis, que debe reformarse el Artículo 1 de la Ley de Servicio Cívico, para lo cual se presenta el proyecto de reforma.

Proyecto de iniciativa de ley, proponiendo la reforma del segundo párrafo del Artículo 1 del Decreto número 20-2003 del Congreso de la República, Ley de Servicio Cívico.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO...

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República reconoce que la naturaleza de la prestación del servicio cívico social y militar, al estar supeditada a dependencia, provoca entre el Estado y el servidor cívico social y militar, una relación jurídica de carácter subordinado.



CONSIDERANDO:

Que en virtud de lo anterior es necesario reformar el Artículo 1 de la Ley de Servicio Cívico, Decreto número 20-2003 del Congreso de la República.

POR TANTO:

En ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Artículo 1. Se reforma el Artículo 1 de la Ley de Servicio Cívico, Decreto número 20-2003, el cual queda así:

Artículo 1. Naturaleza. El servicio cívico es la actividad de carácter personal, que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar al país, por el tiempo que determina esta ley, para contribuir a su desarrollo y a su defensa.

El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio.

El servicio cívico comprende dos modalidades: El servicio militar que es de carácter castrense y el servicio social que es de carácter civil.



Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigor a los ocho días de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PRUMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los _____ días del mes de... del año dos mil trece.

f) Presidente del Congreso

f) Secretario

f) Secretario

100

CONCLUSIONES

1. El Decreto número 20-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Servicio Cívico, violenta las garantías de las personas que prestan al Estado el servicio cívico, al no contemplarlo como una relación de trabajo.
2. El servicio cívico es la actividad que todo hombre o mujer presta a su país, la que no es diferente al servicio civil; no obstante a los servidores cívicos no se les reconoce calidad de trabajadores ni se les paga un salario.
3. La Ley del Servicio Cívico conculca los principios ideológicos contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, pues son garantías mínimas para el trabajador; susceptibles de ser mejoradas por la contratación individual y colectiva y nunca desmejoradas.
4. La Ley del Servicio Cívico no contempla el derecho de seguridad social para el personal que presta el servicio cívico, no obstante que el Estado de Guatemala reconoce este derecho en la Constitución Política de la República de Guatemala, con lo cual se violenta el citado derecho constitucional.



RECOMENDACIONES

1. Las personas que prestan servicio cívico social trabajan en relación de dependencia, cumplen un horario y perciben un salario, de tal forma que se debe reconocer en la Ley del Servicio Cívico que sí existe una relación laboral de acuerdo al Código de Trabajo.
2. Los salarios de los servidores cívicos deben equipararse al de un trabajador particular; por lo tanto las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo deben proponer un salario mínimo para estos servidores públicos.
3. Se tiene que reformar la Ley de Servicio Cívico de modo que a los servidores cívicos se les reconozcan los principios estipulados en el Código de Trabajo, que son tutelares de todo trabajador guatemalteco.
4. La prestación del servicio cívico por cualquier persona es una relación de dependencia; a la que también se le debe reconocer el derecho a la seguridad social que el Estado constitucionalmente reconoce para todo trabajador público o privado.

104

BIBLIOGRAFÍA

DE BUEN, Nestor. **Derecho del trabajo**. 7ª. ed. México: Ed. Porrúa, 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t. 14ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

<http://www.monografias.com/trabajos>. (Guatemala, 12 de julio de 2012)

<http://conavigua.tripod.com/reclutamiento.html>. (Guatemala, 12 de julio de 2012)

Legislación:

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

Convenio 131, sobre la Fijación de Salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 1970.



Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1968.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

Ley del Servicio Cívico. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 20-2003, 2003.

Reglamento de la Ley del Servicio Cívico. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 345-2010, 2010.