

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

**CAUSALES DE DESPIDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DE LA
TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN GUATEMALA**

NANCY LORENA LEMUS ARRIVILLAGA

GUATEMALA, JUNIO DE 2017

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

**CAUSALES DE DESPIDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DE LA
TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY LORENA LEMUS ARRIVILLAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2017

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario

Guatemala 06 de marzo del año 2017

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su Despacho.



Muy atentamente le informo que de acuerdo al nombramiento de fecha veintidós de septiembre del año dos mil dieciséis, he procedido a la asesoría de tesis de la alumna NANCY LORENA LEMUS ARRIVILLAGA, la cual es referente al tema nombrado: "CAUSALES DE DESPIDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN GUATEMALA", y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes le doy a conocer:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico y durante el desarrollo de la misma la bachiller estudia dogmática, jurídica y doctrinariamente las causales de despido y de la terminación del contrato de trabajo, demostrando dedicación y esmerándose en presentar un informe final fundamentado en la normativa vigente.
2. Se utilizaron los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental, así como una redacción adecuada que determinó una contribución científica relativa al tema de tesis investigado.
3. Me encargué de asesorar la tesis y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la elaboración de su introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada.
4. Los objetivos se alcanzaron y dieron a conocer soluciones certeras a la problemática actual. La hipótesis comprobó la importancia de los fundamentos jurídicos que informan las causales de despido de los servidores públicos y de la terminación del contrato laboral en la sociedad guatemalteca.
5. Las conclusiones y recomendaciones en síntesis exponen al máximo lo fundamental de analizar el tema investigado de conformidad con el derecho laboral de Guatemala. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cuatro capítulos que abarcan los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.

=====

6ª. Avenida 11-43 zona 1 Edificio Panam 2do nivel oficina 203
Tel: 55805431



Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario

Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE** el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente.


Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Col. 9824

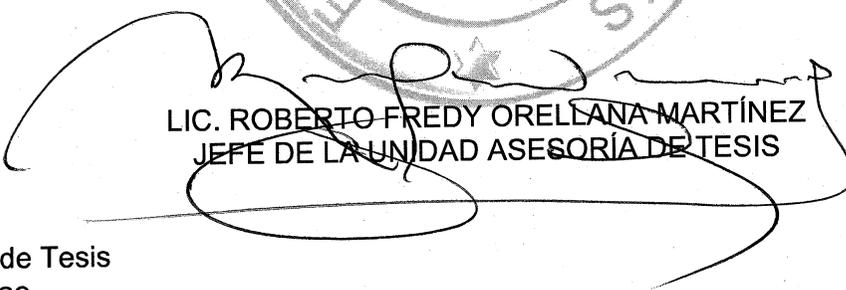
Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 08 de marzo de 2017.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ROSARIO GIL PÉREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante NANCY LORENA LEMUS ARRIVILLAGA, intitulado: "CAUSALES DE DESPIDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
RFOM/darao.

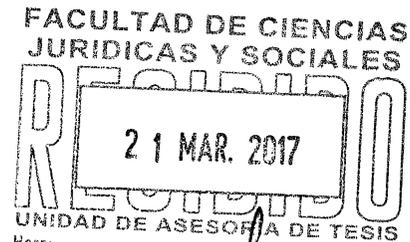


Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 21 de marzo del año 2017

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Orellana Martínez:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha ocho de marzo del año dos mil diecisiete, revisé la tesis de la bachiller Nancy Lorena Lemus Arrivillaga, con carné estudiantil 200518036 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“CAUSALES DE DESPIDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN GUATEMALA”**, le doy a conocer:

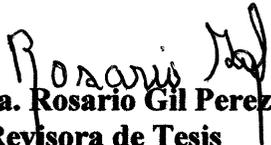
- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente las causales de despido de los servidores públicos en Guatemala.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer las causales de despido; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó la terminación del contrato laboral.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones y recomendaciones fundamentadas, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la revisión de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan las causales de despido y de la terminación del contrato de trabajo.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Revisora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario

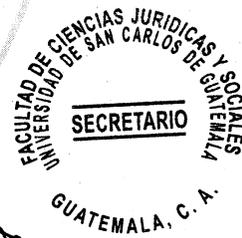


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de abril de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NANCY LORENA LEMUS ARRIVILLAGA, titulado CAUSALES DE DESPIDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures]





DEDICATORIA

A DIOS:

Todo Poderoso, verdadera fuente de toda sabiduría, le doy gracias por todas sus bendiciones, por su gran amor y misericordia, al acompañarme siempre en las situaciones más difíciles de mi vida y permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, a Él sea toda la gloria, la honra y el poder.

A MI MADRE:

Lorena Lissette Arrivillaga Argueta, a quien agradezco infinitamente por su gran amor, sus cuidados, sus consejos, su ejemplo, su apoyo, por cuidar a mis hijas y ser una madre para ellas también, gracias por estar a mi lado en cada momento de mi vida, por mostrarme el camino del bien y por todos y cada uno de los sacrificios y esfuerzos que ha realizado por mí.

A MIS HIJAS:

Allison, Anahí y Amber, quienes son mi mayor motivo de superación, espero ser un ejemplo para ustedes, las amo.

A MI PAREJA:

Oscar Dávila, por tu compañía, apoyo incondicional y amor, te amo.

A TODA MI FAMILIA:

Por ser lo más preciado que tengo en la vida, en especial a mis hermanos que me han apoyado en cada momento, a mi tía Verita por su cariño y apoyo y a mi tía Rebe, gracias por



todo su apoyo y amor en el transcurso de mi vida.

A MIS AMIGOS:

Cristina Contreras, Yoli Rodríguez, José Cardona, Samuel Flores, Erick Roquel, Patricia Loarca, Jorge Contreras, Axel Cerna, Maritza Maquín, Linda del Cid, Ericka Pardo, Linda Salazar y Henry Pineda, por su amistad y cariño.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A USTED:

Que la recibe especialmente.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Acepciones jurídicas.....	3
1.4. Clasificación.....	5
1.5. Factores determinantes del surgimiento del derecho laboral.....	7
1.6. Sujetos del derecho laboral.....	11
1.7. Derechos sociales mínimos en la legislación guatemalteca.....	13
1.8. Relación del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	23
2.1. Funciones de los principios.....	24
2.2. Principio protector.....	26
2.3. Principio de la norma más favorable.....	27
2.4. Principio de la condición más beneficiosa.....	29
2.5. Irrenunciabilidad de los derechos.....	32



	Pág.
2.7. Principio de buena fe.....	36

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo.....	41
3.1. Elementos reales.....	42
3.2. Perfeccionamiento del contrato.....	42
3.3. Condiciones laborales.....	43
3.4. Elementos de la prestación de servicios laborales.....	44
3.5. Indeterminación de servicios e inclusión de garantías y deberes.....	44
3.6. La sustitución del patrono.....	45
3.7. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	45
3.8. Forma de celebración de los contratos individuales.....	46
3.9. Prueba contractual.....	47
3.10. Elementos del contrato de trabajo.....	48

CAPÍTULO IV

4. Causales de despido de los servidores públicos y de la terminación del contrato laboral en la sociedad guatemalteca.....	63
4.1. Conceptualización de servidor público.....	64
4.2. Función pública.....	65
4.3. Obligaciones y prohibiciones patronales.....	66
4.4. Obligaciones y prohibiciones de los empleados.....	71



4.5. Causales de despido de los servidores públicos y la terminación del contrato laboral.....	74
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis fue elegido para dar a conocer las causales de despido de los servidores públicos y de la terminación del contrato laboral. Los mismos, son ciudadanos que se encuentran destinados a servir al Estado y a la comunidad, bajo los principios de transparencia, eficiencia y eficacia. La función de servicios que desempeñan tiene relación con un conjunto de actividades y acciones que buscan responder a las necesidades concretas de una persona y de la comunidad.

El derecho del trabajo es el derecho humano fundamental por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias, así como a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial y una remuneración digna fundamentada en el bienestar común y en la protección social.

El ejercicio de la función pública no debe entenderse como una manera de resolver un problema de subsistencia, de contar con un sueldo, sino como una vocación. El ciudadano-servidor tiene que encontrarse dotado de principios y valores que orientan su comportamiento íntegro, tanto en el plano personal como en su condición de ciudadano y de servidor público.

Los objetivos formulados dieron a conocer que mediante un correcto desempeño del servidor público se construye la confianza que se necesita para que la sociedad opere de manera adecuada. Toda sociedad tiene que subsistir en la medida en la que el ciudadano se ve interpretado y cercano a quielo gobierna y administra. Si el mismo se siente respetado por sus administradores, entonces el modelo de Estado se tiene que fortalecer.

Un funcionario público que abarca la verdadera dimensión de su papel como servidor, tiene que encargarse de garantizar los intereses sociales, así como motivarse profesionalmente y cumplir a cabalidad su función.



El servidor público que asume que su motivo de ser es la entrega a los demás construye una limitante que impide el acceso de actos de corrupción. Su labor tiene que ser desempeñada de manera confiable, respetuosa y justa, debido a que en caso contrario se verán afectados los derechos de las personas integrantes de la sociedad guatemalteca.

La hipótesis formulada fue comprobada indicando la importancia de la función pública de los servidores públicos en la sociedad guatemalteca, así como de fiscalizar el cumplimiento de su labor, para evitar que existan causales de despido y de terminación del contrato laboral.

Se emplearon las técnicas de investigación documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se logró asegurar la recolección de información bibliográfica y documental suficiente para el desarrollo de la tesis. Los métodos de investigación utilizados fueron: analítico, sintético, deductivo e inductivo.

El desarrollo de los capítulos fue dividido de la siguiente manera: el primer capítulo, señaló el derecho laboral, definición, naturaleza jurídica, acepciones jurídicas, clasificación, factores determinantes del surgimiento del derecho laboral, sujetos del derecho del trabajo, derechos sociales mínimos y relación del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas; el segundo capítulo, indica los principios del derecho laboral, funciones de los principios, principio protector, principio de la norma más favorable, principio de la condición más beneficiosa, principio de irrenunciabilidad de los derechos, principio de la continuidad de la relación de trabajo; el tercer capítulo, establece el contrato individual de trabajo, elementos reales, perfeccionamiento del contrato, condiciones laborales, elementos de la prestación de servicios e inclusión de garantías y deberes, sustitución del patrono y clasificación del contrato individual de trabajo; y el cuarto capítulo, analiza las causales de despido de los servidores públicos y de la terminación del contrato laboral en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Para garantizar el conocimiento del derecho del trabajo, se necesita partir de sus características más generales, las cuales permiten el descubrimiento preciso del objeto, de sus finalidades, naturaleza jurídica y alcances en su campo de análisis. Dentro de su aceptación más amplia, se comprende como un conjunto de normas jurídicas a cambio de la labor realizada por el ser humano, buscando la realización del derecho del hombre, en una existencia que sea digna para la persona. El mismo, consiste en el conjunto de las normas y principios que regulan en sus aspectos colectivo e individual, las relaciones que existen entre los trabajadores y los patronos, así como entre los empleados entre sí y los patronos, a través de la intervención del Estado, con la finalidad de tutelar a todo aquél que preste sus servicios de manera subordinada, para de esa manera alcanzar su destino.

1.1. Definición

“Derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que de manera directa o indirecta derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función consiste en la producción del equilibrio de los factores en juego a través de la realización de la justicia social”.¹

¹ Briones Castañón, María Esther. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 35.



De la definición anotada, se puede señalar que la prestación de servicios tiene que ser libre, remunerada y subordinada, además de que su función es referente a la producción del equilibrio de los factores que se encuentran en juego, a través de la realización de la justicia social como pilar esencial del derecho de trabajo. O sea, se tiene que indicar que el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas reguladoras de las relaciones obrero-patronales, individuales y colectivas, que tienen por finalidad la obtención del equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

El trabajo es el objeto del derecho laboral y constituye tanto un derecho como un deber social. El ser humano como sujeto del derecho del trabajo importa esencialmente la vida, la salud, la libertad y la dignidad, así como de que se alcance un nivel económico decoroso para él y su familia. La relación obrero patronal consiste en la necesidad de los actores del derecho del trabajo que son el trabajador y el patrón. El primero, es el dueño de su fuerza laboral; y el segundo, propietario de los medios productivos. Las normas que integran el derecho del trabajo consisten en un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores, en relación a su participación en las utilidades de la empresa. El mismo, consagra determinadas garantías a la clase patronal.

1.2. Naturaleza jurídica

Al señalar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo se tiene que hacer mención de su origen. Tiene su punto de partida en la explotación del ser humano, quien



intercambia su fuerza laboral para el mantenimiento de su existencia, debido a que lucha consigo por alcanzar la libertad económica, con la finalidad de transformar la sociedad capitalista. La naturaleza del derecho laboral también tiene relación con la ubicación que tenga dentro del derecho público. A ninguna persona se le puede limitar que se dedique a una profesión, industria, comercio o trabajo. El ejercicio de esa libertad únicamente puede vedarse por determinación judicial, cuando se lesionen los intereses de terceros, o bien por resolución gubernativa, dictada en la terminología que indique la legislación, cuando se lesionen los derechos de la sociedad.

Ninguna persona puede ser privada del producto de su trabajo, sino mediante resolución judicial. Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, motivo por el cual se tiene que promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, de acuerdo a la legislación.

1.3. Acepciones jurídicas

“A través del devenir histórico del derecho del trabajo, se han presentado distintas denominaciones que han buscado darle una explicación al contenido histórico del derecho del trabajo”.²

Legislación industrial fue el primer nombre que le fue atribuido a la materia, siendo su principal atributo y su origen encuentra su explicación debido a la época en la cual se

² España Donis, Walter Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 32.



presentó, ya que en la misma comenzó a surgir el poder de las industrias y el consecuente descontento de los obreros. La denominación indicada fue empleada esencialmente para señalar las normas emanadas del proceso legislativo y no toma en consideración las provenientes de otras fuentes como la doctrina, jurisprudencia y contratación colectiva, además debido a que únicamente contempla a la industria y se olvida de otro tipo de actividades que se llevan a cabo.

El nombre de derecho obrero señaló que el derecho laboral apareció debido a las exigencias auténticas de los obreros, así como de que constituye el objeto cardinal de su preocupación. Sus alcances son bien limitados, debido a que de su misma letra se desprende que solamente se tiene que hacer mención al trabajo desarrollado por el obrero.

“El término derecho social ha sido tomado en cuenta como un derecho de clase. El mismo, implica otras disciplinas delimitadas a la perfección como lo son la seguridad social y el derecho agrario. Se le considera una denominación bien extensa, debido a que todo derecho tiene carácter de social. Pero, existe una corriente que indica que el derecho social es una rama independiente del derecho público”.³

Derecho laboral es la denominación que mayor aceptación ha tenido, inclusive se ha llegado a emplear como sinónimo del vocablo derecho del trabajo, debido a que los dos términos cuentan con igual significado. La denominación tomada en cuenta como la de

³ *Ibid.* Pág. 40.



mayor amplitud para la materia es la de derecho del trabajo, debido a que la misma contiene cualquier fenómeno laboral, o sea, bajo esta denominación pueden implicarse todas las relaciones laborales existentes.

1.4. Clasificación

El derecho laboral tiene como característica fundamental su diversidad de ramas, las cuales se tienen que fundar y regular en base a su sistematicidad normativa, en cada una de las mismas. Por ello, el derecho laboral no es ajeno a esta división y su análisis se divide en derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho a la seguridad social y derecho procesal del trabajo. El primero, se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente tomados en consideración, que son por una parte el trabajador y por la otra el patrono en la relación laboral.

“El derecho individual del trabajo, como producto social, lleva a cabo su desarrollo justamente en los medios humanos mayormente numerosos de intenso dinamismo, siendo su finalidad la regulación de las condiciones individuales del contrato de trabajo, el cual puede ser de acuerdo a la legislación reglamentaria verbal, escrito o tácito”.⁴

El segundo, señala las relaciones de los sujetos colectivos, o sea, por una parte los sindicatos y por otra las cámaras empresariales que sean las representantes de los

⁴ Gálvez Peñate, Luis Daniel. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.



patronos. El derecho colectivo del trabajo también es llamado sindical, aparece por la necesidad de asegurar la protección de las masas proletarias, las cuales históricamente se han encontrado en la desigualdad con el propietario de los medios de producción. Es un derecho que concierne a los grupos sociales y se encuentra inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de los distintos grupos sociales, y en consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de los grupos obreros.

El tercero, es de bastante importancia debido a que establece que el Estado para erradicar la necesidad y asegurar a cualquier ciudadano la obtención de ingresos para su subsistencia, se fundamenta en el reparto igualitario de la renta nacional y utiliza como su instrumento al seguro social, el cual es aportado por los trabajadores, patronos y Estado, para que los trabajadores se amparen contra cualquier tipo de riesgos sociales y profesionales, lo cual les permite hacer frente a las distintas situaciones de desempleo al facilitar su sostenimiento y el de su familia. El tratamiento del derecho a la seguridad social surge de los avances del derecho individual del trabajo al derecho colectivo. Por el mismo, se comprende al conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios que sean necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

Es la herramienta jurídica y económica que instituye el Estado para combatir la necesidad y asegurar a todo ciudadano los ingresos necesarios para mantener su salud a través del reparto objetivo de la renta nacional y por medio de diversas aportaciones



al seguro social, a la cual tienen que asistir patronos, trabajadores y el Estado, quedando los mismos consecuentemente amparados contra cualquier riesgo profesional o social existente.

El cuarto, consiste en un conjunto de normas y procedimientos que tienen por finalidad la regulación de la tramitación de juicios donde las partes tienen que acudir para la obtención de un laudo que sea justo. Tiene como finalidad la resolución de conflictos de trabajo a través de una resolución que en materia laboral es conocida como laudo.

A partir de ello, se ha establecido que el derecho procesal del trabajo consiste en un conjunto de reglas y procedimientos que regulan la tramitación de juicios, o bien de las diversas etapas de un método mediante el cual los órganos jurisdiccionales laborales o autoridades acceden a la justicia, donde las partes y el árbitro son los encargados de la obtención de una sentencia justa.

1.5. Factores determinantes del surgimiento del derecho laboral

Las motivaciones que ocasionaron el apareamiento del derecho del trabajo fueron variadas. Originalmente, se tiene que hacer mención de las movilizaciones sociales como consecuencia de las revoluciones industriales.

“La Revolución Industrial no constituyó solamente para el ser humano el descubrimiento de grandes invenciones tecnológicas que se caracterizaron por el



empleo de la máquina, lo cual sustituyó la fuerza laboral, sino que a la vez ocasionó una auténtica revolución dentro de la ideología del ser humano”.⁵

Todos los movimientos en el mundo a lo largo del devenir histórico se han caracterizado debido a las transformaciones estructurales de un sistema de manera dramática, en donde las distintas clases sociales siempre han sido las más débiles como sucede en el caso de la Revolución Industrial, que no únicamente significó un avance en la tecnología, sino que también tuvo influencia en las esferas de la sociedad.

Durante el siglo XVIII, la mayor parte de los ciudadanos laboraban en la tierra. Por su parte, las condiciones de vida y de labor cambiaban de conformidad con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo.

El comienzo de la Revolución Industrial no puede comprenderse únicamente como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventos ingleses. Inclusive, la exactitud de la misma es ampliamente discutible, debido a que los cambios que se encargó de producir no únicamente lesionaron a la industria, sino que también los mismos fueron sociales e intelectuales, siendo el sistema de relación entre los seres humanos el denominado capitalismo.

La segunda consecuencia, que deriva de la necesidad de mano de obra, fue la referente a la prolongación de la jornada laboral. Además, las condiciones en las

⁵ *Ibid.* Pág. 67.



cuales se prestaba el trabajo eran completamente adversas a la salud y a la integridad física de los empleados.

La situación económica de los trabajadores era bastante problemática y a la misma le es correspondiente la aparición del sistema de cancelación del sueldo con fichas, lo cual llegó a ser constitutivo de un sistema normal que se tenía que satisfacer.

Por otra parte, la necesidad de permanencia de obtener dinero que tenía la industria, fue determinante de la expansión del crédito, tanto a corto como a largo plazo, lo cual obligó a la creación de un sistema de pago diferido, por lo cual proliferaron las letras de cambio. En Francia, al igual que en otros países, existieron todo tipo de instrumentos legales que se encargaban de la tipificación del derecho de asociación de los trabajadores como un delito, al grado de que se les imponía una pena corporal debido a la sola intención de dicha finalidad.

La Revolución Francesa consistió en un conflicto social y político, con períodos bastante violentos y debido a sus implicaciones se conocieron desafíos partidarios y opositores del sistema que se conoció como el antiguo régimen. Comenzó con la autoproclamación del tercer Estado.

Fueron diversos los factores que tuvieron influencia en la Revolución, siendo los de mayor importancia el régimen monárquico en el contexto de un mundo cambiante, así como el surgimiento de una clase burguesa que había alcanzado un gran poder



económico y que comenzó a tener influencia en la política, así como en lo relacionado con las clases populares, la expansión de nuevas y modernas ideas liberales, la crisis económica que lesionó a determinados países y los graves problemas originados por el apoyo a la independencia.

Tomando en consideración el ámbito político, fueron de esencial importancia las ideas que englobaban conceptualizaciones de libertad política, de fraternidad e igualdad, lo cual fue lesionando el prestigio de las instituciones del antiguo régimen que se encontró en el devenir de la historia.

Desde el punto de vista económico, la deuda estatal fue agravada debido a un sistema de marcada desigualdad social y de elevados impuestos que los grupos privilegiados no tenían la obligación de cancelar, pero que oprimían al resto de la sociedad.

De esa manera, se incrementaron los gastos del Estado al lado del descenso de la producción agraria de los campesinos y terratenientes, lo cual trajo como consecuencia la falta de alimentos en los meses precedentes. La problemática social y política, finalizaron en una gran crisis económica.

Unido a todos los movimientos tanto sociales como obreros, los empleados se encargaron de la búsqueda del reconocimiento de los derechos fundamentales con motivo del trabajo, siendo en ese sentido en el cual la clase alcanzó un gran triunfo, así como la formación y promulgación de la Declaración Universal de los Derechos del



Hombre. En la misma, se contribuyó a la generación y regulación del derecho del trabajo alrededor del mundo.

De la misma manera, se ayudó al fortalecimiento de los distintos principios fundamentales y propios de cualquier empleado, como lo son la dignidad del trabajo, la libertad laboral, horas de descanso y otras prestaciones que son fundamentales para la regulación de la relación entre patronos y obreros.

1.6. Sujetos del derecho laboral

“Los sujetos individuales del derecho del trabajo consisten en todas aquellas personas que están dentro de la regulación de las normas laborales. Estos individuos son quienes están en la posibilidad de dedicarse a la profesión u oficio cuando sea lícito y no estén inhabilitados”.⁶

La actividad que todo ser humano lleve a cabo tiene que encontrarse apegada al derecho y por ende no tiene que estar bajo la prohibición judicial del ejercicio de cualquier actividad, como sucede en el caso de los individuos que por un delito les es prohibido el ejercicio de una determinada labor.

El sujeto del derecho del trabajo, se debe adquirir en el momento mismo del surgimiento de la relación laboral, debido a que en ese instante y por el mismo hecho

⁶ Pérez Sierra, William Egberto. **Derecho laboral**. Pág. 55.



de ser tomado en consideración como trabajador, el derecho laboral lo resguarda, sin dejar a un lado la figura del patrón que de igual manera es sujeto del derecho del trabajo.

El trabajador es cualquier persona física o bien moral que desempeña un trabajo personal debidamente remunerado y se entiende como cualquier actividad del ser humano, intelectual o material, que sea independiente del grado de preparación técnica que se requiere por cada profesión u oficio.

Por patrón se comprende a la persona física o moral que emplea los servicios de uno o varios trabajadores. Cuando el empleado de acuerdo a lo pactado o bien a la costumbre, emplea los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Las personas que tienen la capacidad para el ejercicio de su trabajo son quienes cumplen con la capacidad de ejercicio, sin encontrarse en un estado de interdicción, mientras quienes de acuerdo a la ley, son incapaces, además de esa calidad se encuentran bajo la prohibición legal.

Entre los sujetos colectivos del derecho laboral están los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Los sindicatos consisten en asociaciones de empleados que se encuentran constituidas para unirse con la finalidad de la defensa de sus derechos laborales y de propiciar la conquista de nuevos derechos.



Legalmente, el sindicato consiste en una asociación de trabajadores y patronos que se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de sus correspondientes intereses. Por ende, se puede indicar que los mismos son referentes a la expresión organizada de la clase obrera y pueden ser patronos y trabajadores.

Los de trabajadores son los gremiales y están integrados por trabajadores de igual profesión, oficio o especialidad; los de la empresa, integrados por trabajadores de la misma empresa; los industriales, formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de igual rama industrial; nacionales o de industria, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instaladas en dos o más entidades federativas y de oficios variados integrados por trabajadores de distintas profesiones. Por su parte, los sindicatos de patronos se encuentran integrados por patronos de una o varias ramas de actividades, cuando los mismos sean de diversas entidades federativas. Tanto las federaciones como las confederaciones se comprenden como la unión de sindicatos, pero de manera federal, o sea, todos los sindicatos a nivel nacional se unen con la misma finalidad como lo es el respeto de las condiciones generales de trabajo.

1.7. Derechos sociales mínimos en la legislación guatemalteca

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 establece: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales



mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el 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. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- 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.

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 jornada nocturna, o cuarenta y dos en 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;

- 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, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- 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 sí 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 tuvieren 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 cinco 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. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;**
- m. **Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;**
- n. **Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que**



un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p. 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;

- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa,



debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t. 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 durar e 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; y
- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.



Los derechos sociales mínimos de la legislación laboral antes citados son aquellos que humanizan las relaciones de trabajo, sus relaciones y el entorno en el que se desarrollan. Consisten en garantías de igualdad y de libertad real, debido a que no es posible su ejercicio en las condiciones materiales de su existencia.

1.8. Relación del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas

El derecho del trabajo tiene relación con otras disciplinas jurídicas, debido a que no puede sobrevivir solo y de ello surgen sus relaciones con las ramas del derecho público y sobre las mismas se ha tenido influencia durante el curso de su evolución, modificando para el efecto los conceptos tradicionales e introduciendo maneras distintas en sus instituciones a través de la socialización de las libertades que no existen únicamente en beneficio del ser humano, sino en la sociedad de la cual se forme parte.

- a) **Derecho civil:** la legislación civil continúa el principio de autonomía de la voluntad mediante el cual el juez tiene que indagar e interpretar la voluntad de las partes, debido a que como el contrato es ley para las partes, las obligaciones cuentan con una realidad bien estrecha.

- b) **Derecho constitucional:** "Ha tenido influencia sobre el derecho del trabajo hasta el punto de provocar reformas constitucionales y el mismo se encarga de consagrar distintos principios que buscan el desarrollo de los principios



fundamentales del derecho laboral, para de esa manera alcanzar la justicia en las relaciones que tengan los empleadores y trabajadores, la coordinación económica y el equilibrio social".⁷

- c) **Derecho administrativo:** el derecho del trabajo ha sido creado de manera burocrática y el mismo tiene relación directa con la protección, asistencia social y con sus correspondientes dependencias.
- d) **Derecho procesal:** el cual a la vez ha ido ampliando su radio con la especialidad del procedimiento laboral a través de la legislación, siendo el derecho procesal de utilidad como fuente supletoria.
- e) **Derecho mercantil:** es la rama del derecho privado que tiene vinculación directa con el derecho laboral, debido a que las normas de trabajo o de previsión y seguridad social se encargan de extender sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio y tienen que cumplirse para la contratación de los servicios de sus auxiliares.
- f) **Derecho penal:** comprende el conjunto de normas jurídicas que son determinantes de los delitos, las penas y las medidas mayormente adecuadas para la prevención de la criminalidad. De ello, que se presenten sus distintas vinculaciones con el derecho laboral.

⁷ Texier Von, Katarina Meliet. **Los derechos de los trabajadores.** Pág. 67.



Además, pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de los trabajadores y de los cierres patronales, así como de la utilización violenta de acciones directas en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden de la disciplina en el trabajo, en los hechos delictivos y en las contravenciones comunes que se encuentran dentro de la órbita del derecho penal.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Cualquier cultura jurídica necesita contar con fórmulas de equidad cuyo auxilio permita la corrección de las consecuencias insatisfactorias del derecho. Esa consiste en la esencia y función de los principios jurídicos rectores.

El término principio deriva del latín *principium*, el cual designa a lo que viene originalmente. A la vez, principio quiere decir también causa y origen de esas otras cosas, las cuales de alguna manera se derivan, desarrollan y desenvuelven. También, se le denomina de esa manera a la base sobre la cual se cimienta y edifica una estructura conceptual, práctica o teórica. El derecho es esencialmente una disciplina de orden práctico, que cuenta con principios generales que fundamentan e informan a todas sus ramas. Las mismas, a la vez cuentan con principios peculiares que permiten llevar a cabo su diferenciación.

Los principios consisten en las líneas directrices que informan algunas normas jurídicas e inspiran de manera directa e indirecta una serie de soluciones, por lo cual pueden ser de utilidad para la promoción y encausamiento de la aprobación de las nuevas normas, así como de la orientación e interpretación de las existentes y de la resolución de casos no previstos. Se puede también decir que son estándares que tienen que ser observados, no debido a que favorezcan ventajas económicas, sociales y políticas, sino



debido a que consisten en una exigencia de la justicia, de la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad. La definición anotada evita otorgarle a los principios una connotación positivista, o sea, limita concebirlos como emanaciones propias del derecho contingente. Los principios jurídicos consisten en construcciones teóricas que no se infieren o inducen del ordenamiento jurídico positivo, ni del sistema de normas, sino que los mismos se deducen a partir de las diversas exigencias que imponen a la razón la virtud de la justicia.

Los principios consisten en formulaciones de la justicia, cuya aplicación es la que permite la determinación de lo justo en el caso concreto, ello es, la realización de la equidad.

Por ende, los principios no necesitan encontrarse expresamente desarrollados en normas específicas para que los mismos puedan ser invocados o aplicados.

2.1. Funciones de los principios

Las funciones que los principios cumplen dentro del campo jurídico son las que a continuación se indican:

- a) Informadora: los principios son constitutivos del fundamento de valor de las manifestaciones tanto positivas como contingentes del derecho. Esa función informadora consiste en una manifestación de la dimensión axiológica de los



principios, en virtud de la cual los mismos son tomados en consideración como axiomas o postulados éticos que tienen que inspirar el ordenamiento jurídico positivo.

Por ende, el contenido de las normas tiene que ser la concreción de los mismos. En dicho sentido, los principios consisten en la fuente material del derecho.

- b) Interpretativa: los principios consisten en las directrices que se encargan de la orientación relacionada con la creación del derecho positivo hacia fines tomados en consideración como valiosos, así como también se les puede tomar en cuenta como *ratio legis* de las normas, para lo cual se puede establecer que sus objetivos son perseguidos por el legislador y que por ende son los encargados de la orientación de su interpretación teleológica y evolutiva.

Los mismos, permiten la orientación de la norma aplicable al caso concreto, estableciendo para el efecto su sentido o significado correcto y con ello alcanzar una solución justa al conflicto o caso al cual tiene que ser aplicada.

- c) Normativa: también se le llama integradora y en la misma los principios integran el ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas. Llevan a cabo su actuación como una fuente supletoria de la norma jurídica o cuando la legislación adolece de una adecuada interpretación.



2.2. Principio protector

“Es el que está ligado con el origen y la misma razón del derecho del trabajo. El derecho en estudio surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica no ha permitido la explotación del fuerte en relación al débil”.⁸

El Estado no ha podido mantener la ficción relacionada con la igualdad entre las partes del contrato laboral, el cual es inexistente en el hecho y ha procurado la compensación de la desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica que le favorezca.

Esa tendencia a brindar una especial protección a la parte mayormente débil de la relación laboral consiste en aquella en la cual al trabajador se le reconoce protección. Consiste en el principio rector del derecho del trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.

Al patrono se le impone la obligación de tomar en consideración todas las medidas que sean necesarias para proteger eficientemente la vida y salud de los trabajadores. Sus normas persiguen que el trabajador reciba en dinero y lo más íntegramente su remuneración, estableciendo también a su vez la inembargabilidad de las mismas y un privilegio para su cobro en caso de que el trabajador concorra con otros acreedores.

⁸ Divas Rodríguez, Josué Alejandro. **Problemas en la contratación laboral**. Pág. 90.



El mismo, se encarga de señalar quienes son los representantes del empleador, estableciendo para ello una presunción de derecho en dicho sentido, la cual facilita al trabajador la suscripción valedera de su contrato, así como la negociación colectiva y entablar reclamos administrativos.

“En materia de interpretación, el principio protector se manifiesta en la regla *indubio pro operario* en caso de que un enunciado normativo admita dos o bien más sentidos, el juez se tiene que encargar de recoger el mayormente favorable para el trabajador. También, se tiene que aplicar esta norma en el momento de la interpretación de los hechos, o bien si prefiere, al ponderar la valoración de la prueba. La norma indicada señala la falta de contrato escrito, así como la presunción legal de las estipulaciones del contrato”.⁹

Además, el principio protector se tiene que especificar en una serie de principios derivados que se desarrollan en aspectos bastante puntuales. Esos principios son el de la norma mayormente favorable, el de la condición más beneficiosa, el de los derechos irrenunciables, primacía de la realidad y la continuidad de la relación de trabajo.

2.3. Principio de la norma más favorable

De conformidad con el principio en mención, ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre igual materia, el juez tiene que encargarse de la aplicación

⁹ Ibid. Pág. 99.



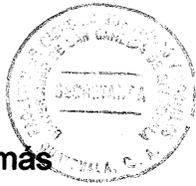
que resulte ser la mayormente favorable al trabajador, sin tomar en consideración a los principios de jerarquía ni de especialidad.

En materia de trabajo el principio de jerarquía normativa no es excluyente de que determinadas normas jurídicas laborales, a pesar de su rango jerárquico, admitan la aplicación preferente en comparación a las de rango inferior, cuando las mismas resulten mayormente favorables para los trabajadores.

De esa manera, en la ordenación jurídica de las relaciones de trabajo cada tipo de norma laboral imperativa opera de acuerdo a su rango formal como condicionante mínimo del contenido de las que le continúan en rango. Señalado de otra forma, la norma de superior categoría únicamente es determinante de la necesidad del contenido mínimo de las normas inferiores.

Por ende, es obligatorio que además de la incorporación de las condiciones distintas, las mismas cuenten con las condiciones inferiores que no puedan ser aplicadas.

Con lo anotado, lo normal es que a medida que las normas jurídicas desciendan de rango, las condiciones que contienen asciendan en relación al mejoramiento que representan para el trabajador. Por otro lado, la concurrencia puede presentarse entre las normas de igual categoría. Es bastante razonable que la legislación laboral se retraiga en los casos en los cuales la aplicación de una norma de derecho común resulte más favorable para el trabajador.



La legislación toma en consideración de manera expresa el principio de la norma más favorable, al consagrar claramente los instrumentos colectivos. Las estipulaciones del contrato laboral no pueden significar una disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos correspondientes al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral mediante el cual se rija, permitiendo con ello la posibilidad de que se puedan pactar de manera individual las normas jurídicas mayormente favorables en relación a las emanadas de la autonomía colectiva.

Los criterios para la determinación de la norma mayormente favorable son los que a continuación se indican:

- a) Teoría de la acumulación: es la que admite la aplicación de todas las normas concurrentes, extrayendo para el efecto lo mayormente favorable para cada uno de los trabajadores.
- b) Teoría inescindible: es la teoría de acuerdo a la cual únicamente se tiene que aplicar la norma que en su totalidad resulte ser la mayormente favorable a las decisiones de los trabajadores.

2.4. Principio de la condición más beneficiosa

“Es el que se aplica a la concurrencia de dos normas que se encuentren vigentes. El principio en mención, supone la sucesión en el tiempo de normas relacionadas con



una misma materia, o sea, una norma que entra en vigencia derogando a la anterior.

El mismo, supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella tiene que ser respetada en la medida que sea mayormente favorable al trabajador que la nueva norma que se tiene que aplicar".¹⁰

De lo que se parte es de la idea de que cada norma tiene que establecer un nivel mínimo de protección, por ende, cada norma es de utilidad para el mejoramiento, pero nunca para dañar la situación del empleado.

Este principio también es reconocido en materia de negociación colectiva, debido a que la comisión negociadora se puede encargar de exigir y obligar al empleador a que sea suscrito un nuevo contrato colectivo que tenga iguales estipulaciones en relación a las que se encuentran contenidas en el contrato vigente al momento de presentarse el proyecto.

Las normas laborales tienen vigencia mientras no sean derogadas por otras posteriores, a pesar de que las mismas supongan una disminución o retroceso en el nivel de derechos que los trabajadores le reconozcan a la norma anterior, siempre que, efectivamente la nueva norma tenga igual o superior rango que la derogada. No existe un principio de irreversibilidad de las normas de trabajo en mérito de la cual las normas laborales regresivas incluso con independencia de su oportunidad política no sean las jurídicamente admisibles. El convenio anterior no configura un conjunto de derechos

¹⁰ Molina Mollinedo, Silvia Alejandra. **Principios y garantías del derecho del trabajo**. Pág. 44.



inmodificables, sustentado en un pretendido principio irreversible. Al contrario, las partes negociadoras son las que disponen de manera libre de todos los derechos que se encuentren reconocidos en el anterior convenio, decidiendo sobre su supresión, modificación o mantenimiento, a excepción de los derechos ya consolidados con arreglo a su regulación.

La norma jurídica que deroga a otra precedente, de igual categoría y naturaleza, no únicamente se aplica a todos los trabajadores, sino que debe existir una motivación en la relación laboral que sea posterior a la entrada en vigencia de aquélla y a los trabajadores cuyo contrato se encontraba en curso en el momento en que venían rigiéndose por la norma anteriormente derogada.

Las condiciones contractuales, expresas o tácitas consisten en el principio mediante el cual el empresario subsiste inclusive en el supuesto de alteración normativo del Estado y convencional colectivo bajo el cual las mismas surgieron.

Por condición contractual se comprende, al lado de lo explícitamente incorporado la común voluntad de las partes al texto relacionado con el contrato individual, tomando en consideración el otorgamiento liberal que permite el transcurso del tiempo y la regularidad sin contradicción como derecho adquirido. Esas condiciones mayormente beneficiosas no pueden ser desmejoradas legalmente, ni por la voluntad colectiva, ni menos por la voluntad unilateral del trabajador. De esa manera, la condición mayormente beneficiosa pierde el carácter de principio peculiar del derecho del trabajo,



pasando a ser únicamente una nueva denominación del principio de intangibilidad de los contratos.

En relación a las condiciones mayormente beneficiosas originadas en la concesión unilateral y voluntaria del empleador, por vía de repetición, su intangibilidad puede encontrar su explicación de igual manera, al entenderlas incorporadas al contrato de trabajo.

2.5. Irrenunciabilidad de los derechos

Es el principio que importa la imposibilidad legal de privarse de manera voluntaria de una o más de las ventajas que sean concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Su fundamento se encuentra en el carácter de orden público que inviste el derecho laboral. La justa ordenación de las relaciones de trabajo es necesaria para asegurar la paz social y el bienestar de la comunidad.

Esa justa ordenación es inoperante si se permite a los trabajadores la renuncia de sus derechos, debido a que en la práctica todo empleador impondría en el contrato de trabajo una cláusula en la cual el trabajador señala sus prerrogativas, volviéndose con ello al estadio anterior del derecho laboral. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Con ello, se



tienen que limitar las deducciones que el trabajador puede autorizar hacer a su empleador sobre sus remuneraciones.

2.6. Principio de la continuidad de la relación de trabajo

Es el que postula que para brindar protección efectiva el bien jurídico y las normas de derecho tienen que procurar otorgar firmeza y permanencia a la relación jurídico laboral existente.

El trabajo consiste en una actividad inherente a la condición humana e indispensable para el completo desarrollo de la personalidad. Sentirse útil consiste en una condición *sine qua non* para la efectiva consolidación de la autoestima y para la tranquilidad de la consciencia, debido a que el trabajo consiste en un deber.

Este principio se vincula con el carácter realista del derecho del trabajo. La existencia de una relación de trabajo se encuentra bajo la dependencia no de lo que las partes hayan pactado, sino de la situación real en la que el trabajador se encuentre colocado y es que el derecho del trabajo no depende de una relación subjetiva, sino de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. Por ello, es equivocado pensar pretender juzgar la naturaleza de la relación de conformidad con lo que las partes hayan pactado, ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, no cuentan con valor alguno. El trabajador está en una situación de vulnerabilidad que le limita la



discusión igualitaria con su trabajador, de acuerdo a las cláusulas de sus convenciones y a los términos en que las mismas quedan instrumentalmente consignadas.

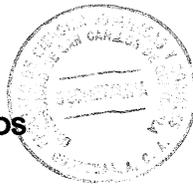
Los documentos suscritos entre el trabajador y el empleador pueden ser los que reflejen la realidad, pero también la pueden llegar a ocultarse para eludir el cumplimiento de obligaciones legales y de esa manera obtener un provecho ilícito.

Por otra parte, el contrato de trabajo consiste en el tracto sucesivo, por lo cual sus obligaciones se tienen que ir cumpliendo. Al prolongarse en el tiempo, la relación de trabajo puede cambiar de acuerdo a la relación anotada, con la que haya sido originalmente prevista por las partes.

“El contrato de trabajo encuentra entre sus elementos la prestación de servicios personales, llevados a cabo bajo subordinación o dependencia y retribuidos a través de una remuneración. Toda prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato laboral”.¹¹

El principio de primacía de la realidad en el derecho laboral quiere decir que en caso de desacuerdo entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse de manera preferente a lo primero, es decir, a lo que sucede en el campo de los hechos. Se presume la existencia de un contrato de trabajo siempre que exista una situación en la cual una persona se obliga a prestar servicios bajo

¹¹ **Ibid.** Pág. 100.



dependencia y subordinación de otra, la cual se tiene que obligar a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

La circunstancia referente a que los trabajadores tengan contratos suscritos con otra empresa, distinta de la demandada, no obsta a tomar en cuenta que son dependientes de esta última, toda vez que en materia laboral para la calificación de una relación se debe encontrar apegado a su ejecución, antes que a la fisonomía o apariencia con la cual se pretende encontrarse.

La existencia de una relación laboral y de los hechos constitutivos del vínculo de subordinación y de dependencia se encuentra en la materialidad de contratos de trabajo celebrados por escrito con empresa distinta del empleador verdadero, lo cual se logra probar con antecedentes que demuestran que los trabajadores llevan a cabo sus labores en dependencias que ocupan elementos de trabajo de su propiedad.

La relación de dependencia o subordinación de la persona que se encarga de la prestación de servicios, mediante la apreciación de la prueba rendida de acuerdo a la sana crítica, siendo la misma la que tiene que indicarse entre las partes en las que existió un contrato de trabajo y no otro distinto.

Pero, la declaración en sentido contrario formulada por las mismas en el contrato de trabajo se califica como de prestación de servicios. Ello, debido a que en derecho las cosas son de acuerdo a su naturaleza real y no de acuerdo a que las partes prediquen



de las mismas y tomando en consideración los derechos que derivan de un contrato de trabajo que son irrenunciables.

Una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo en escritura, únicamente queda enmarcado dentro de las estipulaciones del mismo, sino que además también se entiende como una cláusula incorporada al respectivo contrato y deriva de la reiteración del pago y de la omisión de determinados beneficios y de prácticas relativas a funciones y jornadas, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un tiempo, con anuencia ya sea directa o bien periódica de las mismas. Con ello, se configura un consentimiento tácito entre las mismas, el cual, a su vez, determina claramente la existencia de una cláusula tácita, la cual tiene que entenderse como parte integrante del contrato correspondiente.

La práctica de las partes puede incorporar una nueva cláusula contractual, o bien, modificar una cláusula ya existente. La primera situación es correspondiente a una cláusula tácita; y la segunda, a una norma de conducta. Ambas, entrañan una manifestación del principio de primacía de la realidad.

2.7. Principio de buena fe

Las relaciones laborales no consisten en un sencillo intercambio de cosas, de ejecución más o menos instantánea. El contrato de trabajo se encarga de la creación de una



relación laboral, estable y debidamente continuada en la cual se tiene que exigir la confianza recíproca en diversos planos por un período prolongado de tiempo. La buena fe puede ser bien objetiva o subjetiva. La primera, es referente al cumplimiento honesto de las obligaciones contractuales; mientras que la segunda, hace referencia al error o falsa creencia. La buena fe tiene que regir las relaciones de trabajo y es referente a un comportamiento y no a una convicción.

El principio en mención, establece que los contratos tienen que ejecutarse de buena fe y por ende obligan no únicamente a lo que en los mismos se tiene que expresar, sino a todas las cosas que emanan justamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley y costumbre pertenecen a ella. Dentro del ámbito del derecho del trabajo no existen disposiciones que de manera explícita señalen la buena fe. Pero, no existe duda alguna que las partes tienen que cumplir el contrato de trabajo de buena fe y dicha exigencia es posible apoyarla inclusive en las normas laborales positivas, a través de la interpretación. Si el principio de la buena fe exige rectitud y honradez en la conducta de la persona, ello significa, que se tiene que imponer un comportamiento legal en la ejecución del contrato, siendo la idea adversa la mala fe y la improbidad.

“La noción de buena fe se tiene que presentar asociada al concepto de probidad que supone integridad y honradez en el obrar. El deber de probidad tiene importancia para la legislación laboral, de manera que su incumplimiento tiene que ser sancionado de manera severa”.¹²

¹² *Ibid.* Pág. 140.



Cuando es el trabajador quien incurre en una conducta no correcta, se le tiene que imponer la más drástica de las sanciones como lo es el término de la relación laboral sin derecho a la indemnización. Este deber de probidad también se encarga de vincular al empleador.

Además, de su obligación de ejecutar funciones específicas para las cuales haya sido contratado, el trabajador tiene deberes de carácter adicional, que emanan del principio de buena fe contractual y se traducen en la colaboración en caso de emergencia, así como de dar avisos por posibles deterioros o peligros. El incumplimiento de estos deberes de carácter adicional, se tiene que configurar en una omisión con el despido sin indemnización.

Un aspecto de bastante importancia consiste en el relacionado con las prácticas desleales durante la negociación colectiva, debido a que la legislación consagra el deber de buena fe en una etapa pre-contractual. Otra proyección de la buena fe en materia laboral es la aplicación de la doctrina de los actos propios en el reglamento interno de la empresa.

En el derecho comparado el principio de buena fe en materia laboral se encuentra vinculado al principio del rendimiento. Este principio es referente a la afirmación de que ambas partes tienen que llevar a cabo el mayor esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en relación a que se dependa de la empresa. Las consecuencias prácticas que tiene este principio se aplican sobre todo al trabajador. En



primer lugar, determina claramente su obligación de aplicar su trabajo en cuanto al cumplimiento de las labores que se le encomienden. También, este principio niega la validez de determinadas formas de lucha obrera, o de acciones sindicales que importan el rendimiento normal existente.





CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo

De acuerdo con el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el contrato individual de trabajo se define indicando que es el vínculo económico y jurídico a través del cual un trabajador queda obligado a prestar a su patrono sus servicios personales o bien a ejecutarse una obra de manera personal, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de la misma, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La definición indicada es indudablemente la mayormente acertada a la figura del contrato individual de trabajo, debido a que abarca de manera inicial dos elementos de importancia en la relación laboral como lo son: el aspecto jurídico connotado con la suscripción del documento; y el aspecto económico, relacionado con la retribución que se tiene que entregar al trabajador como contraprestación del trabajo prestado.

Con la definición comentada se señalan a la vez los sujetos de la relación jurídica, para posteriormente realizar una descripción de los elementos característicos del contrato que son: la subordinación, ausencia de riesgo que se encuentra materializada por la responsabilidad que asume quien ordena la ejecución de las obras, la estabilidad y la profesionalidad.



3.1. Elementos reales

También, se les llama elementos materiales del contrato y los mismos son los que a continuación se indican:

- a) **Pago del sueldo:** este elemento es el que configura la obligación principal que existe dentro de la relación laboral y la misma tiene relación con el patrono en lo relacionado a entregar como contraprestación del servicio el correspondiente pago de la remuneración salarial al trabajador.

- b) **Prestación de los servicios:** es el elemento que configura la obligación principal del trabajador dentro de la correspondiente relación laboral, como es justamente prestar el servicio.

3.2. Perfeccionamiento del contrato

El mismo, puede ser perfeccionado mediante dos maneras que son las que a continuación se indican:

- a) **Forma general:** consiste en la manera típica de perfeccionar el contrato mediante la sencilla prestación de los servicios, sin que para el efecto tenga que existir la suscripción de documento alguno.



- b) **Forma especial:** es referente a la suscripción y al inicio simultáneo de la relación laboral y la suscripción del documento, aunque se señale que la relación laboral tendrá que comenzar después.

3.3. Condiciones laborales

“De conformidad con el principio de garantías mínimas, las condiciones que se establecen en los contratos laborales, no pueden ser alteradas, cuando dicha alteración implica la reducción de las condiciones que hayan sido originalmente pactadas inicialmente”.¹³

Con carácter de excepción, el Código de Trabajo se encarga de señalar los casos en los que se pueden alterar las condiciones pactadas en el contrato, siempre y cuando se presenten las condiciones previamente establecidas.

Las condiciones pueden llegar a alterarse mediante acuerdo de las partes o por autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en ambos se tiene que hacer referencia solamente a la disminución de las condiciones pactadas en los contratos de trabajo de manera superior a los mínimos que hayan sido establecidos legalmente. Únicamente se pueden reducir las condiciones que estén contenidas en el contrato hasta el límite anotado en la legislación laboral vigente en el país.

¹³ Valle Hernández, Jorge Andrés. **Nuevo derecho del trabajo.** Pág. 20.



3.4. Elementos de la prestación de servicios laborales

Las condiciones o elementos de la prestación de servicios laborales constituyen los presupuestos que se necesitan para que pueda existir la prestación del servicio y de ello es de lo que depende la remuneración que el trabajador reciba a cambio del trabajo prestado, siendo esos elementos los que a continuación se indican: materia u objeto, forma o modo de su desempeño, tiempo de su realización y retribuciones de los elementos indicados.

3.5. Indeterminación de servicios e inclusión de garantías y deberes

La indeterminación de los servicios laborales consiste en un elemento del contrato individual de trabajo de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 21 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual señala que en caso de que en un contrato laboral no se haya determinado de manera expresa el servicio que tenga que ser prestado por el trabajador, se comprenderá que el mismo únicamente quedará obligado al desempeño de los servicios que sean compatibles con sus aptitudes, fuerzas y condiciones físicas, siempre y cuando sean de igual género de los que integran el objeto del negocio jurídico, actividad o industria a la cual se dedique el patrono. De acuerdo con el Artículo 22 de la normativa indicada, se señala como garantía en beneficio del trabajador, la inclusión automática de las garantías y derechos mínimos establecidos legalmente, cuando dentro del texto del contrato no se hayan consignado de forma expresa las condiciones de la prestación de servicios,



previéndose, que aunque no se hayan indicado, se tendrán tomadas en consideración con carácter mínimo dentro del Código de Trabajo.

3.6. La sustitución del patrono

“Consiste en el instituto dentro del cual se puede señalar la existencia del elemento de estabilidad, debido a que su objeto esencial consiste en mantener la relación laboral, en el caso de que se presente el cambio de patrono”.¹⁴

De esa manera, la misma normativa legal del Artículo 23 del Código de Trabajo señala que para el efecto de no afectar las relaciones de trabajo que se encuentren vigentes en la empresa al momento de la sustitución patronal, el patrono sustituto queda solidariamente responsable con el patrono sustituido, motivo por el cual se debe comprender claramente que el nuevo patrono tiene la obligación de responder por las obligaciones que estén pendientes de cumplimiento y que sean del patrono anterior.

3.7. Clasificación del contrato individual de trabajo

Los contratos se clasifican de la siguiente manera:

- a) **Tiempo indefinido:** es justamente el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral de Guatemala, debido a que en virtud del mismo se

¹⁴ *Ibid.* Pág. 41.



comprende que todas las relaciones laborales tienen naturaleza continuada y consecuentemente únicamente quedan excluidas aquellas actividades que tienen naturaleza bien especial y que no sean tomadas en consideración por este tipo de contratos.

- b) **Plazo fijo:** es el tipo de contrato que cuenta con carácter excepcional y para su determinación no es suficiente con que dentro del documento se haya establecido fecha de finalización del mismo, sino que a la vez la actividad para la cual se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de lo anotado no subsista al vencimiento del plazo que se encuentre previsto.
- c) **Por obra determinada:** es un contrato con carácter de excepción y únicamente podrá ser celebrado para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería justamente la entrega de la correspondiente obra.

3.8. Forma de celebración de los contratos individuales

Los contratos individuales de trabajo se clasifican de conformidad con su forma de celebración en escritos y verbales.

- a) **Contratos escritos:** son aquellos que constituyen la norma general y ello está indicado en el Artículo 28 del Código de Trabajo. Adoptan el principio de



tutelaridad, debido a que todo contrato individual de trabajo tiene que extenderse por escrito y a cuenta del patrono, es decir que la obligación de suscripción es únicamente del empleador, debido a que la falta de contrato es imputable también a él y se puede apreciar la tutelaridad de esta norma en donde inclusive se tiene que fijar un plazo al empleador.

- b) **Contratos verbales:** se refieren a la forma de celebrar el contrato y constituyen la regla general que admite su celebración únicamente para determinadas actividades de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que es donde se encuentran este tipo de actividades. Esta clase de contratos pueden ser probados a través de los medios generales probatorios.

3.9. Prueba contractual

“La plena prueba contractual se lleva a cabo con el documento y a la falta del mismo será de acuerdo a la ley y ello siempre será imputable al patrono debiéndose agregar que en caso de que el patrono no cumpla con exhibir el contrato al serle requerido, por cualquier autoridad de trabajo, se tendrá por dada la presunción legal de que son verdaderas todas las estipulaciones del contrato, afirmadas por el trabajador. Por ello, no tiene que ser motivo de preocupación ni para el trabajador, ni para el profesional del derecho, la inexistencia de contrato de trabajo, debido a que al menos que se trate de una de las actividades excepcionales en las que se pueda celebrar el contrato de



manera verbal, la omisión del documento será siempre imputable al patrono y en consecuencia siempre cargará en beneficio del trabajador".¹⁵

3.10. Elementos del contrato de trabajo

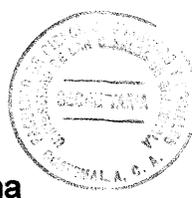
Siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Subordinación:** su origen se tiene que buscar en la antigua patria potestad o en el poder que tienen los señores feudales sobre los siervos y en el estado de servidumbre de los esclavos en etapas anteriores al devenir histórico.

La misma, se encarga del reconocimiento que el derecho del trabajo no se fundamenta en un supuesto de poder, sino que en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador.

Una de las características de la organización de actualidad es referente a la situación laboral económica especial en la cual se encuentran la mayor parte de las personas en todos los países, debido a que en lugar de trabajar de manera independiente o autónoma, lo llevan a cabo para otras personas de manera habitual y continuada. Dicha idea realza el significado de actualidad de la subordinación.

¹⁵ Jiménez Román, Diego Samuel. **Derecho del trabajo y la contratación laboral.** Pág. 12.



Su importancia es fundamental para el contrato de trabajo y se afirma que ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales. El derecho del trabajo nació de la necesidad de brindar protección al hombre frente al capital, o bien, de la necesidad de defensa de la clase patronal. El motivo de defensa se encuentra en las clases sociales.

Además, en el fenómeno de la producción existe la intervención de dos factores que son el capital y el trabajo y los mismos se encuentran bajo la obligación de subordinación, motivo por el cual la relación de trabajo es referente al trabajo subordinado.

Tanto los factores capital como trabajo se encuentran legalmente sometidos al empresario. El primero, se tiene que someter a través del derecho real de propiedad que se traduce en el concepto de la propiedad privada; y el otro, mediante el elemento de subordinación.

La subordinación del trabajo al empresario no consiste en un dato que se está en la posibilidad de aceptación o rechazo, sino que es referente a un hecho que se tiene que imponer al investigador del régimen capitalista, del cual constituye su esencia.

La subordinación del trabajo al capital permite la producción capitalista y esa subordinación únicamente se manifiesta en un poder de hecho del patrono, en



donde el trabajador se tiene que someter a servidumbre o esclavitud para el actual desarrollo del derecho. Dentro del desarrollo de las ideas indicadas, cabe anotar que donde exista subordinación como poder legal, ello es, como principio de autoridad tiene que existir relación del trabajo.

En cuanto a su naturaleza jurídica, se entiende por subordinación al estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de contrato y es proveniente de la potestad para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Es referente a la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, así como a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del patrono en cuya organización técnica y administrativa es tomada en consideración.

Al hacer mención de las condiciones de dependencia y subordinación se señala que la primera consiste en que una persona se encuentra sometida a la voluntad de otra, pero no mediante una sumisión y una vinculación social, sino que consiste en una supeditación funcional que unifica las distintas actividades.

Sus caracteres son los que a continuación se dan a conocer:

- El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza laboral o energía de trabajo y por ello se encuentra bajo la sujeción de la organización empresarial.



- El empleador adquiere la garantía de dirigir el trabajo y de poder dar órdenes, cambiando la voluntad del trabajador en la ejecución de las distintas labores que lleva a cabo.

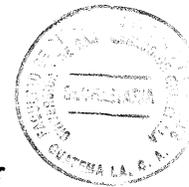
- La correlativa obligación del trabajador de obedecer órdenes e instrucciones del patrono, con la facultad del mismo de establecer el lugar, tiempo y métodos utilizados durante el trabajo.

- La fiscalización del empleador de supervisar y controlar la manera en que el trabajador desempeña adecuadamente su trabajo.

- La subordinación tiene que aparecer de una relación legal y continuada de determinada duración, o sea las labores que se llevan a cabo no tienen que ser de carácter accidental.

- El servicio se tiene que prestar por cuenta ajena y en beneficio del patrono, para las finalidades económicas del mismo, por ende, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa.

“Los términos subordinación, dirección y dependencia son empleados con bastante frecuencia, siendo el mayormente aceptado doctrinariamente el de subordinación. Dirección deriva de dirigir que quiere decir conducción y orientación a un determinado lugar o fin y mediante la misma una persona se



encamina a lo mejor. La misma, se tiene que manifestar en mayor o menor grado de acuerdo a los servicios que se prestan, disminuyendo en la medida en la que los laborantes son técnicamente mayormente calificados”.¹⁶

Con el término dependencia de manera tradicional se comprende un vínculo económico y es el que concuerda con la subordinación, debido a quien está bajo dependencia, se encuentra bajo la sujeción de un poder o autoridad y dominio establecido por otro.

La subordinación abarca tanto la dirección como la dependencia y de manera consecuente es mayormente comprensiva que las demás, motivo por el cual es el término de mayor número de seguidores en la historia.

Es de importancia encontrar la diferencia entre la locación de obra y de servicios con el contrato laboral. Las dos primeras son correspondientes al derecho civil, mientras que la última al derecho del trabajo.

La locación de obra consiste en el contrato a través del cual una persona denominada contratista se compromete a la entrega de una cosa cuya ejecución y dirección están a su cargo, en donde la entrega tiene que ser ejecutada a las estipulaciones relacionadas con el contrato y el propietario de la obra se tiene que obligar a cancelar un precio por la misma en el momento de su entrega. El

¹⁶ **Ibid.** Pág. 33.



contratista corre el riesgo de la obra hasta la entrega de la misma y es el responsable por su destrucción o deterioro.

Pero, en la locación de servicios el objeto consiste en el servicio que haya sido prestado por una persona y es referente al trabajo por sí mismo, sin tomar en consideración su resultado y obra, siendo su retribución la que se estipula por unidad de tiempo.

Consisten en servicios que se tienen que prestar por lo general dentro de una especialidad, sin tomar en consideración su resultado y sin someterse a la dependencia o dirección de otra persona, es decir, que consiste en una prestación libre de servicios.

El contrato de prestación libre de servicios tiene por objetivo las prestaciones que no cuenten con carácter subordinado como la asistencia médica durante una enfermedad o la ayuda prestada a una persona en particular, sin estabilidad en los servicios y sin relación de dependencia o subordinación. Tanto la locación de obra como la de servicios configuran el trabajo autónomo y se norman por el derecho común.

El contrato de trabajo abarca el trabajo subordinado, en donde el trabajador lo presta sujeto al patrono jurídica, económica, jerárquica y técnicamente. El patrono se encarga de la organización del trabajo de acuerdo con las finalidades



que persigue y el trabajador acata sus instrucciones, debido a que labora por cuenta ajena, siendo ajenos a ello, los riesgos de la obra o del servicio que llevan a cabo.

Por otro lado, quien presta sus servicios bajo las condiciones, características y elementos del contrato laboral, se encuentra resguardado por el derecho del trabajo. El mismo, se encuentra ubicado dentro de un plano distinto de la locación de servicios y de cualquier otro contrato del derecho común, aunque reúne en sí elementos de varios de los mismos. Las figuras tradicionales de locación de obra y de locación de servicios subsisten y constituyen contratos propios del derecho civil y han originado el contrato de trabajo que tiene autonomía a pesar de que se mantengan vínculos de aproximación con aquellas formas jurídicas.

La subordinación dentro del contrato de trabajo es bien compleja y varía su contenido de acuerdo al sujeto de la relación a la que se tiene que hacer referencia.

De esa forma, se encuentran como expresivas de la relación de dependencia contemplada las que a continuación se indican: la jerarquía, dirección, soberanía, mando, fiscalización y poder, siendo las mismas las que están contempladas por la subordinación, lealtad, obediencia, diligencia, sometimiento al régimen y disciplina del trabajo.



Las potestades patronales abarcan el poder de mando y dirección, así como el de organización, el jerárquico, disciplinario y el de vigilancia. El empleador tiene que disponer de la ejecución del trabajo y su producto es el resultado del esfuerzo del trabajador bajo las indicaciones e instrucciones de aquél.

El empleador es quien dispone de la ejecución del trabajo y su producto es el resultado del esfuerzo del trabajador bajo las indicaciones e instrucciones de aquél. El poder de dirección del empleador se tiene que traducir en órdenes e instrucciones que se presenten sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, lo cual se encuentra limitado por la norma de orden público que regula el contrato laboral.

El poder de organización dispone de los elementos de la empresa, de conformidad con el objeto y finalidad de la producción. Se encuentra contemplado por la de dirección y mando del empleador, que son auténticos de su calidad y jerarquía.

La fiscalización y vigilancia se lleva a cabo cuando el trabajador ejecuta el trabajo. Con ello, el empleador tiene que establecer si se cumplen a cabalidad las órdenes otorgadas para el efecto. Las mismas, tienen que ser verbales o escritas, así como temporales o permanentes y el trabajador tiene que encargarse de acatarlas, debido a que al no hacerlo, se somete al poder disciplinario del empleador.



Las potestades deben ejercerse por el empleador de manera directa o por medio de sus representantes de la empresa. De forma correlativa, el trabajador tiene obligaciones en el trabajo, siendo la principal la de cumplir con la prestación de servicios, de la cual tiene que liberarse en casos debidamente calificados por la legislación y la doctrina.

El deber de obediencia abarca la obligación del trabajador de cumplir con las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o de sus representantes, debido a que el mismo es el colaborador de la empresa y ello quiere decir que conoce su deber de obediencia, la división y jerarquía del empleador y el incumplimiento hace que el empresario ejerza su poder disciplinario.

El deber de fidelidad abarca la obligación de prestar el trabajo de buena fe, no perjudicando los intereses del empleador, ni permitiendo que otros lo perjudiquen. Es mayor, cuando más conocimientos tiene el laborante de los secretos de la empresa y por ello de su cargo.

Por su parte, el deber de diligencia se encuentra en relación con el rendimiento del trabajador, de acuerdo a su categoría y profesionalidad. El trabajador es el encargado de desempeñar el papel de colaborador de la empresa y su diligencia es esencial para el adecuado resultado de la producción. Es referente a la fuerza desplegada en el trabajo, así como a las facultades particulares que tengan los trabajadores y es más determinante que el trabajo intelectual.



- b) **Ausencia de riesgo:** el riesgo consiste en la contingencia, proximidad o probabilidad de un daño o peligro. Jurídicamente, el riesgo se encuentra estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

Debido a la tutelaridad y protección del derecho del trabajo no existe posibilidad alguna de aplicar los principios del derecho común al riesgo, cuando se trata de cumplir con el contrato, imputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina por lo general acepta la ausencia de riesgo, en la parte en la que presta sus servicios subordinados en la relación laboral.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador que es ajeno. La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característico del contrato es de importancia al lado de la subordinación. Tanto la subordinación como la ausencia de riesgo en el trabajador, se tienen que integrar y justificar en las relaciones económicas y jurídicas del contrato laboral.

- c) **Estabilidad:** como elemento del contrato de trabajo es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajador y está dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo. Su vínculo tiene que ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo y continuo y en el mismo las partes tiene que dar por sentada su estabilidad, en cuanto al deber de permanencia al servicio que tiene que prestarse.



Para que la relación de trabajo se encuentre jurídicamente protegida y dentro del ámbito del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige como elemento propio del contrato la estabilidad en el trabajo. El trabajador tiene que encontrarse unido a la empresa en virtud de una relación laboral que sea estable.

La estabilidad juega un papel de importancia en el contrato laboral y el mismo es motivo de preocupación de la doctrina, motivo por el cual la estabilidad consiste en la finalidad que se busca en el contrato de trabajo y ello tiene que buscarse de igual manera por el trabajador y por el patrono, así como ampararse por el legislador.

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al laborante, evitando con ello que se quede bajo la sujeción y a la voluntad del trabajo y exigencias de una causa razonable para su disolución.

La primera, consiste en la estabilidad propiamente establecida; mientras que la otra, es referente a la seguridad. Sin garantía y seguridad la estabilidad es irrisoria. La causa razonable para rescindir de manera unilateral el contrato se puede originar en el incumplimiento de la otra parte con causa legal, por motivaciones técnicas o económicas. Las anteriores motivaciones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato laboral. La permanencia vincula a los sujetos de la relación de trabajo y es referente al vínculo del contrato y no a la naturaleza del servicio de los trabajadores, siendo



el vínculo el que permanece a pesar de que el servicio se preste de manera periódica.

La estabilidad en el empleo es representativa del propósito que el legislador tiene que fijar con la finalidad de determinar las relaciones entre las partes del contrato de trabajo.

La misma, es relativa cuando el empleador puede dar fin al contrato sin una justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración que haya sido devengada y al tiempo de servicio.

Con ello, se otorga cabida a los elementos subjetivos como cuando al trabajador es despedido. También, puede ser real o total en sentido propio cuando el empleador sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no pudiendo separarlo de su cargo y debido al caso tiene que restituirlo pagándole el tiempo en el cual no laboró. Cuenta con un fundamento objetivo y seguro.

La estabilidad en el cargo busca asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa y la remuneración que devenga. El trabajador no puede ser asignado a un cargo inferior, con menos remuneración, únicamente puede ser ascendido. El empleador no puede modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo existentes del trabajador, debido a que en todo caso, tiene que contar con el consentimiento del mismo.



- d) **Profesionalismo:** por sí mismo este elemento no configura al contrato del trabajo, pero es típico de este y al lado de los otros elementos específicos le otorga individualidad.

Profesar quiere decir ejercer una ciencia u oficio y la profesión consiste en la acción de profesar. Abarca el género del trabajo, empleo o actividad y oficio a la cual se dedica de manera pública una persona.

El profesionalismo abarca la actividad en la cual de manera constante una persona obtiene una remuneración o ingreso económico. Las profesiones surgen con la división del trabajo, así como de las necesidades de la sociedad específicamente de las de producción.

Por profesión se comprende el empleo, oficio u facultad que cada quien ejerce públicamente. La profesionalidad consiste en la condición propia del trabajador en cuando presta los servicios propios de sus facultades u oficios.

La profesionalidad como actividad para la cual fue contratado el laborante, aparece de la reiteración de las labores de esa actividad. El profesionalismo en el trabajador es de interés debido a que es determinante de la condición de que el sujeto del contrato de trabajo lleve a cabo como su medio de vida, o que el trabajo que presta sea constitutivo de una fuente de recurso o de beneficio. La actividad que sea contratada tiene que estar de acuerdo a la condición



profesional del trabajador, debidamente reconocida por el empleador en el período de prueba, motivo por el cual es necesario que la actividad del trabajador sea habitual al mismo y consiste en una prestación tendiente a procurar un medio de vida que permita la obtención de beneficios a ingresos normales. No consiste en una aptitud del trabajador, siendo su menor o mayor capacidad en el trabajo, sino una condición inherente a su persona. El trabajador es reconocido por su actividad profesional y es contratado en el trabajo que desempeña de manera habitual.

Existen casos en los cuales el trabajador se tiene que incorporar de manera eventual o accidental dentro de la empresa para la adquisición de dinero en una actividad distinta a la que profesionalmente le es correspondiente.

El trabajador calificado es técnico en la actividad que lleva a cabo, así como mejor remunerado y el producto de su trabajo es cualitativamente apreciado por el empleador, quien es beneficiado por la elevada calidad de ese resultado.

La profesionalidad en sentido restringido es conductora de la especialización por la preparación, reiteración y experiencia en las tareas, la aplicación y métodos de trabajo debidamente actualizados que redunden en técnica y habilidad de trabajo.





CAPÍTULO IV

4. Causales de despido de los servidores públicos y de la terminación del contrato laboral en la sociedad guatemalteca

La incorporación de las personas físicas al empleo público y consecuentemente al ejercicio de la función pública provoca una relación jurídica entre el Estado y su funcionario o empleado, cuya naturaleza no ha alcanzado un consenso doctrinario, debido a la diversidad de teorías que buscan su explicación.

La problemática de la situación jurídica del funcionario público señala que se debe tener conocimiento de si esta situación es de derecho público o de derecho privado. Por otro lado, se debe hacer constatar si el funcionario se encuentra dentro de una situación legal y reglamentaria o dentro de una situación jurídica subjetiva y especialmente si está ligado por una relación de carácter contractual a la colectividad pública que lo utiliza.

La noción de empleo público se tiene que enlazar con la de función pública, actividad reservada a los órganos depositarios del poder público, explicable como la actividad esencial del Estado contemporáneo, la cual se encuentra fundada en la idea de soberanía, cuya realización satisface las necesidades públicas, o sea, las necesidades del Estado y del aparato gubernamental, así como de la administración pública de los entes públicos.



El ejercicio de la función pública se tiene que distribuir entre los distintos órganos o poderes del Estado de acuerdo a sus competencias, ya que para que las mismas puedan concretarse en actos que trasciendan a la realidad cotidiana se necesita de personas físicas que a través de su actividad intelectual o física desempeñen el papel de funcionarios o empleados públicos, cuya voluntad o acciones configuren la voluntad o acción estatal.

4.1. Conceptualización de servidor público

“Por servidor público debe comprenderse a toda aquella persona a quien se ha encomendado el ejercicio de una función pública, siendo para ello necesario poner en acción los medios coercitivos, o ejercer autoridad para tomar en consideración que alguien tiene el carácter de funcionario público, tomando en cuenta si puede o no disponer de la fuerza pública, o sea, si puede ejercer autoridad”.¹⁷

Es quien pone su actividad en servicio del Estado, a cambio de una retribución determinada. Se le considera al servidor público como aquella persona física que ha formalizado su relación jurídica y laboral con el Estado a través de un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente, o bien en su defecto, que se encuentra como trabajador temporal. Son los representantes de elección popular y tienen relación con el poder judicial, siendo los mismos los funcionarios y

¹⁷ Alonso Rufino, José Waldemar. **Los servidores públicos al servicio de la comunidad.** Pág. 56.



empleados, y en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza.

4.2. Función pública

Es cualquier actividad temporal o permanente debidamente remunerada u honoraria, llevada a cabo por una persona que se encuentra laborando para una entidad del Estado para llevar a cabo un servicio a la comunidad. La misma, se tiene que expresar como fin o razón de ser del Estado.

O sea, la función del mismo consiste en la generación de las condiciones materiales y en la garantía que las relaciones en la sociedad sean armónicas, para alcanzar el bienestar de la población. Para el cumplimiento de sus objetivos existen los servidores públicos.

La función pública es expresada también como la realización de los objetivos gubernamentales. Todos esos planes y objetivos son llevados a cabo por los funcionarios públicos designados para los distintos cargos en el Estado.

La misma, se tiene que llevar a cabo para realizar la labor de administración estatal, distribuyendo los servicios y los bienes de carácter público entre los ciudadanos y ciudadanas. La administración pública es la que pone en marcha la actividad del Estado. El aparato administrativo necesita contar con personal debidamente



capacitado. Las personas que realizan estas funciones públicas tienen como labor la contribución de su responsabilidad y dedicación al buen manejo de los asuntos de carácter público, para así alcanzar que el Estado les proporcione un buen servicio y las condiciones adecuadas para que la ciudadanía pueda alcanzar su bienestar.

Es fundamental que se lleve a cabo una adecuada elección del personal que tendrá a su cargo la administración, exigiéndole las condiciones de capacidad, moralidad y honestidad necesarias, recibiendo a cambio una remuneración acorde con la importante labor que tienen.

“Un elemento central para el adecuado desarrollo de las finalidades que busca la función pública consiste en una correcta gestión de los recursos, siendo también esencial el conocimiento del rol de los servidores públicos con los cuales existe contacto en la vida cotidiana, siendo ello lo que permite exigirles el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con la legislación”.¹⁸

4.3. Obligaciones y prohibiciones patronales

El Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala las obligaciones de los patronos: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

¹⁸ Hoffmann Dieter, Stevens. **Los servidores públicos**. Pág. 23.



a) **Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:**

1) **Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.**

2) **Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.**

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

b) **Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.**

c) **Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.**



- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad



jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.



ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica las prohibiciones de los patronos: "Se prohíbe a los patronos:



- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

4.4. Obligaciones y prohibiciones de los empleados

El Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula las obligaciones de los trabajadores:



"Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad



cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.

- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente.

Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 64 las prohibiciones de los trabajadores: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución.



- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

4.5. Causales de despido de los servidores públicos y la terminación del contrato laboral

“El servidor público es la persona que brinda un servicio de utilidad social, siendo aquello que lleva a cabo de beneficio para otras personas, no generando ganancias privadas, más allá del sueldo que puedan percibir por el trabajo realizado”.¹⁹

¹⁹ **Ibid.** Pág. 40.



Si una persona con un puesto de esa clase comete delitos como la malversación de fondos o incurre en corrupción de alguna forma, atenta contra la riqueza de la comunidad.

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

Por su parte, el Artículo 77 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: “Son cusas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores,



siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba



una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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

La situación de manejar recursos públicos le confiere una responsabilidad particular al trabajo de los servidores públicos. Su comportamiento tiene que ser de honradez, debido a que la sociedad confía en su transparencia.

Para enfrentar esta situación se tiene que exigir que los servidores públicos sean honestos y competentes, no teniendo que existir causa alguna que los exima de esta



responsabilidad, ni tampoco se pueden justificar malas prácticas señalando que su actuación es un mal general de la administración pública o que se encuentran mal remunerados.

La Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 76: “Despido justificado. Los servidores públicos del servicio por oposición, sin oposición solo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobadas.

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

1. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.
2. Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello altere gravemente la disciplina o interrumpen las labores de la dependencia.
3. Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
4. Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de un tercero en



el lugar de trabajo, asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

5. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.
7. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
8. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.
9. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando como

consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.

10. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta insubordinación, marcada disciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
11. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
12. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula en el Artículo 78: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

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



El Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

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

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

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

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

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



La falta de ética de los mismos no se presenta únicamente cuando existen actos de corrupción, sino también cuando se presenta negligencia o malas prácticas en el cumplimiento de sus deberes de función y en la falta de eficiencia de las actuaciones y decisiones en el cargo que desempeñan.

Por ello, a todo servidor público se le tiene que exigir que ejerza sus funciones de la manera más ética, eficiente y eficaz posible, administrando de manera adecuada los recursos públicos que tiene bajo su responsabilidad.

Todo servidor público tiene que desarrollar sus funciones de manera cumplida e integral, asumiendo el debido respeto a la función pública. Ante esas situaciones extraordinarias, los servidores públicos tienen que llevar a cabo las labores que debido a su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente propias a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para la mitigación, superación o neutralización de las dificultades que se tengan que enfrentar.

Pero, la realidad relacionada con el desempeño de los servidores públicos en la sociedad guatemalteca es otra, debido al elevado número de denuncias de corrupción en las instituciones estatales, que han sido determinantes en ser las causales de despido de los mismos y de la terminación del contrato laboral en Guatemala.





CONCLUSIONES

1. Las instituciones estatales y los funcionarios públicos buscan la garantía y la vigencia de los derechos fundamentales de las personas, procurando el bienestar de la población a través de la prestación de su trabajo y del servicio a la comunidad, siendo los servidores públicos quienes tienen la responsabilidad profesional y ética que es propia del ejercicio de sus funciones de acuerdo a su contratación.

2. La labor del servidor público se encuentra encaminada a que se asegure el bienestar y la tranquilidad de los ciudadanos, por ello, resultan claras las exigencias de honradez, honestidad y garantía que los mismos cumplen, así como de que se encuentren conscientes de la obligatoria rendición de cuentas y respeto a las normas y procedimientos propios de sus funciones.

3. Los servidores públicos prestan servicios al Estado, siendo las instituciones estatales las encargadas de que con su trabajo se lleve a cabo el servicio público referido a toda la comunidad, siendo los mismos, quienes acostumbran que se asegure la administración los recursos estatales mediante el trabajo que llevan a cabo en la sociedad guatemalteca.



4. **La falta del correcto desempeño de las funciones de los servidores públicos con prudencia, integridad, honestidad, decencia, seriedad, ecuanimidad y rectitud tanto en el ejercicio de su cargo, como en el uso de los recursos que se les han asignado institucionalmente y que les son confiados por razón de su función son causales de despido y de la terminación contractual.**



RECOMENDACIONES

1. El gobierno guatemalteco debe indicar que los servidores públicos buscan garantizar los derechos fundamentales de la población, procurando el bienestar social mediante la prestación de su trabajo y del servicio a la comunidad, siendo ellos quienes tienen la responsabilidad profesional auténtica de sus funciones, de conformidad con el régimen de su contratación.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe señalar que el trabajo del servidor público tiene que encaminarse a garantizar el bienestar y tranquilidad ciudadana, siendo claras las exigencias de honradez, honestidad y garantía que deben cumplir, así como tiene que existir consciencia de la obligatoria rendición de cuentas y respeto a las normas y procedimientos auténticos de sus funciones.
3. La Inspección General de Trabajo tiene que dar a conocer que los servidores públicos prestan servicios estatales, los cuales se deben encargar de que con su labor se lleve a cabo el servicio público a toda la comunidad, siendo ellos los que aseguran la adecuada administración de los recursos del Estado, a través del trabajo que llevan a cabo en Guatemala.



4. Los tribunales de trabajo y previsión social deben señalar que la falta de un adecuado desempeño de las funciones de los servidores públicos con prudencia, honestidad, decencia, integridad, rectitud y seriedad tanto en el ejercicio de su cargo, como en la utilización de los recursos que se les han asignado institucionalmente y que les son confiados debido a sus funciones son causales de despido.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO RUFINO, José Waldemar. **Los servidores públicos al servicio de la comunidad**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Quintanilla, 2005.

BRIONES CASTAÑÓN, María Esther. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1997.

CÁCERES DELGADO, Mario Roberto. **Principios del derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Social, S.A., 2001.

DIVAS RODRÍGUEZ, Josué Alejandro. **Problemas en la contratación laboral**. Madrid, España: Ed. Temis, 1994.

ESPAÑA DONIS, Walter Manuel. **Derecho laboral**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Dykinson, 2001.

FUENTES MADRID, Sergio Oswaldo. **Introducción al derecho sustantivo del trabajo**. Valencia, España: Ed. Marquense, 1993.

GÁLVEZ PEÑATE, Luis Daniel. **Derecho del trabajo**. 5ª. ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1999.

HOFFMANN DIETER, Stevens. **Los servidores públicos**. Montevideo, Uruguay: Ed. Solar, 1992.

JIMÉNEZ ROMÁN, Diego Samuel. **Derecho del trabajo y la contratación laboral**. 4ª. ed. Valladolid, España: Ed. Lex Nova, 2016.

MOLINA MOLLINEDO, Silvia Alejandra. **Principios y garantías del derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Printer, 2000.

PÉREZ SIERRA, William Egberto. **Derecho laboral**. 6ª. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1997.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.

TEXIER VON, Katarina Meliet. Los derechos de los trabajadores. 2ª. ed. Barcelona, España: Ed. Grafiska, 1998.

VALLE HERNÁNDEZ, Jorge Andrés. Nuevo derecho del trabajo. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969.

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