

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a knight on horseback, holding a sword and a shield. Above the knight is a crown. To the left and right of the knight are two pillars, each topped with a crown and a banner. The banner on the left says "PLUS" and the banner on the right says "ULTRA". The entire scene is set against a background of a landscape with mountains. The text "ACADEMIA COAQUEMALENSIS" is written along the bottom inner edge of the circle, and "ORBIS CAROLINA" is written along the top inner edge.

**IMPORTANCIA DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL
DEL SERVIDOR PÚBLICO GUATEMALTECO**

MARILYN ANGÉLICA ESTRADA GARCÍA

GUATEMALA, MARZO DE 2021

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

**IMPORTANCIA DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL
DEL SERVIDOR PÚBLICO GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARILYN ANGÉLICA ESTRADA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL I, en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

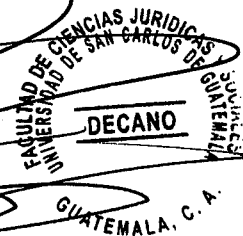
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



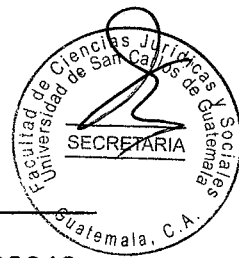
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARILYN ANGÉLICA ESTRADA GARCÍA, titulado IMPORTANCIA DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO GUATEMALTECO. 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/cpchp.



Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



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
Su Despacho

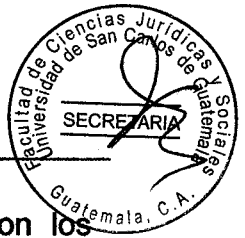


Licenciado Orellana Martínez:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veinticinco de mayo del año dos mil dieciocho, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la alumna **MARILYN ANGÉLICA ESTRADA GARCÍA**, que se denomina: **"IMPORTANCIA DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO GUATEMALTECO"**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señalaron los derechos laborales; el sintético, indicó la inamovilidad y estabilidad laboral; el inductivo, dio a conocer su importancia, y el deductivo, estableció su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos fueron alcanzados. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer la importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.
5. En relación a la conclusión discursiva, la misma se redactó de manera clara y sencilla. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre la sustentante y el asesor no existe parentesco alguno de los grados de ley.

Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

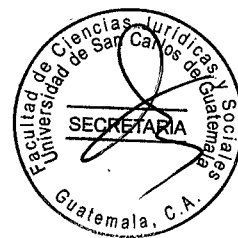


La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar 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.

Atentamente.

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3,805




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 25 de mayo de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARILYN ANGÉLICA ESTRADA GARCÍA, con carné 201047146,
 intitulado IMPORTANCIA DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL DEL SERVIDOR
PÚBLICO GUATEMALTECO.

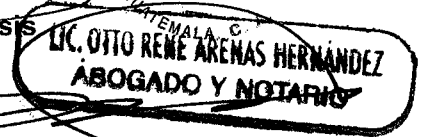
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

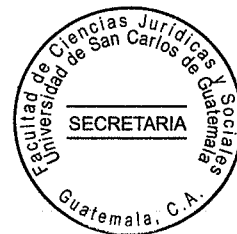



LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 02 / 07 / 2018. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por siempre estar para mí, por ser mi guía de fe y por cada bendición.
- A MIS PADRES:** A mi padre Darío Estrada Mancilla (Q.E.P.D.), por ser quien en mi infancia me motivo a estudiar esta bella carrera; a mi mamá Gumercinda García, por ser mi apoyo y quien me motivó en cada dificultad. Gracias a ambos por todo su amor.
- A MIS HIJOS:** Fernando José Prera Estrada, porque me acompañó en cada etapa de la universidad desde el vientre por todos los espacios que sacrifiqué a su lado mientras estudiaba, al igual que mi hija Aisha Marieth Prera Estrada (Q.E.P.D.), que pasó semestre y medio a mi lado en la universidad, los amo y son el impulso y motivación de mi vida.
- A MI ESPOSO:** Erik Fernando Prera, por su apoyo incondicional y tantos años al quedarse al cuidado de nuestro hijo, mientras yo estudiaba en la universidad.
- A MIS HERMANOS:** Hermanos y hermanas, por su apoyo cada uno en distinta manera.
- A MI UNIVERSIDAD:** Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por el honor de pertenecer a ella, así como su extensión en Baja Verapaz (CUNBAV), por permitirnos desarrollarnos profesionalmente.

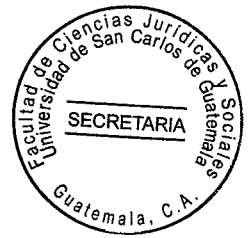
PRESENTACIÓN



La tesis se fundamentó dentro del ámbito cualitativo y mediante el mismo se logró el adecuado análisis, conocimiento y determinación de las realidades, al llevar a cabo un estudio en base a la referencia metodológica de la investigación, como el fundamento básico de los distintos sistemas de conocimiento de la realidad del país en relación al trabajo del servidor público, siendo el trabajo de naturaleza jurídica pública. El ámbito espacial abarcó la ciudad capital de la República de Guatemala, y el ámbito temporal los años 2012-2016.

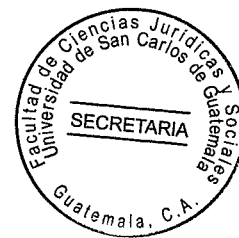
En relación a los objetivos de la investigación, los mismos se presentaron bajo una propuesta que permitió conocer los aspectos de importancia de los derechos laborales de los servidores públicos, con lo cual se estableció la importancia de la investigación bibliográfica de forma precisa. Los sujetos en estudio fueron los servidores públicos y el aporte académico de la tesis estableció lo fundamental del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral de los servidores públicos guatemaltecos.

HIPÓTESIS



La inamovilidad y estabilidad laboral son fundamentales para asegurar la permanencia del trabajo de los servidores públicos, para garantizar el cumplimiento continuo de las funciones que les sean delegadas, así como el cumplimiento y respeto del bienestar social en la sociedad guatemalteca.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis formulada fue comprobada al dar a conocer la importancia de resguardar los derechos de los trabajadores, así como también de brindarles la oportunidad de que cuenten con inamovilidad en sus puestos de trabajo, determinando la forma en que se puede ayudar al servidor público en Guatemala para garantizarle la estabilidad laboral.

Mediante la intuición, se logró la obtención de conocimientos de orden inmediato, así como también se determinó la importancia de la observación, para el conocimiento de los distintos aspectos relacionados con el tema.

El análisis también fue fundamental, debido a que con el mismo se lograron estudiar los componentes de un todo, para posteriormente hacer su separación y detenido examen para alcanzar y acceder a los principios esenciales, tomando en consideración los interrogatorios por parte de la investigadora en cuanto al tema investigado.

Durante el trabajo de investigación, se aplicaron los métodos inductivo, deductivo, sintético y analítico, y con los mismos se examinaron los contenidos obtenidos, así como la determinación de si son verdaderos para alcanzar de esa manera su certeza. Lo que se buscó, fue un adecuado análisis de los problemas de la investigación, tomando en consideración una perspectiva científica de los hechos mediante el análisis comparativo dentro del marco legal de la normatividad legal que está vigente en la sociedad guatemalteca.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Conceptualización de trabajo.....	2
1.2. Nacimiento del trabajo y noción del ámbito legal.....	4
1.3. Contenido del derecho del trabajo.....	9
1.4. Definición de derecho del trabajo.....	10
1.5. Importancia.....	11
1.6. Diversas denominaciones.....	12
1.7. El trabajo es una obligación social.....	14

CAPÍTULO II

2. Principios que inspiran la legislación del trabajo.....	17
2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías.....	19
2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.....	20
2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	22
2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo.....	23
2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	24
2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	25
2.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.....	25
2.8. Principio de estabilidad en el trabajo.....	27

CAPÍTULO III

3. Relaciones laborales.....	31
3.1. Contrato de trabajo.....	31
3.2. Salario.....	32
3.3. Relaciones individuales y colectivas.....	33



3.4.	Negociación colectiva y diálogo social entre las personas.....	34
3.5.	Obligaciones y prohibiciones del empleador.....	34
3.6.	Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	39

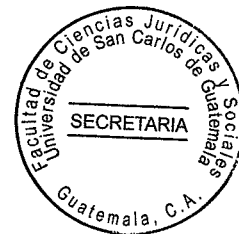
CAPÍTULO IV

4.	Importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco.....	43
4.1.	Conceptualización de servidor público.....	46
4.2.	Perfil del servidor público.....	47
4.3.	Empleo público y función pública.....	49
4.4.	Trabajadores al servicio del Estado.....	50
4.5.	Funcionarios y empleados públicos.....	51
4.6.	Distintas formas de vinculación con la administración.....	52
4.7.	Entidades empleadoras.....	55
4.8.	Derechos y obligaciones de los servidores públicos.....	58
4.9.	La importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público.....	61

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
-----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	69
--------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN



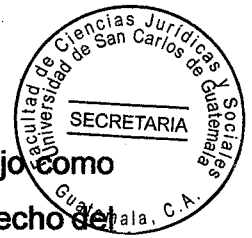
El tema de la tesis fue elegido para estudiar la importancia de la inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco, tomando como fundamento el derecho de igualdad y ocupación efectiva. El estudio del derecho laboral tiene que iniciar partiendo de sus características, las cuales permiten analizar el derecho de manera estructural para el descubrimiento de su finalidad, objeto, naturaleza jurídica y alcances en dicha área.

En su aceptación más amplia, se entiende al derecho de trabajo como una *congerie* de normas que, a cambio del trabajo humano, se encargan de reivindicar a todos aquellos que habitan de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para llevar a cabo su destino histórico referente a la vida humana.

Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí y entre patronos, mediante la intervención del Estado, con el objeto de tutelar a todo el que preste un servicio subordinado, para vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.

La relación laboral en los aspectos tanto individual como colectiva, así como en la tutela del Estado para alcanzar el equilibrio recíproco tanto de los derechos como de las obligaciones, nace de la relación de trabajo. Además, la prestación del servicio tiene que ser libre, remunerada y subordinada, así como de servicios personales y su función consiste en la producción del equilibrio y de los factores a través de la realización de la justicia social, la cual se refiere al eje fundamental del derecho laboral.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer la importancia de que se garanticen los derechos laborales del servidor público. La hipótesis formulada indicó los fundamentos jurídicos que informan la importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco.

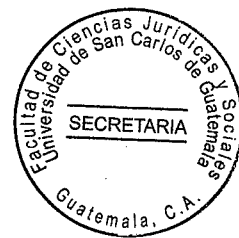


Las normas laborales son protectoras de los trabajadores. El derecho del trabajo como disciplina jurídica se integra esencialmente por normas de carácter social. El derecho del trabajo es: autónomo, especial y normal.

La inamovilidad laboral es el derecho de los trabajadores a no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados, sino por alguna de las causas previstas legalmente. La estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley, y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido.

Servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social y ello quiere decir que realiza beneficios para otras personas, no generando ganancias privadas. Los servidores públicos prestan servicio al Estado.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: en el primer capítulo, se indica el trabajo, conceptualización, nacimiento del trabajo y noción del ámbito legal, contenido, definición, importancia, diversas denominaciones, el trabajo es una obligación social; en el segundo capítulo, se señalan los principios que inspiran la legislación de trabajo, el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el derecho del trabajo es necesario e imperativo, el derecho del trabajo es una rama del derecho público, el derecho del trabajo es hondamente democrático, el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores y el principio de estabilidad en el trabajo; en el tercer capítulo, se señalan las relaciones laborales, el contrato de trabajo, salario, relaciones individuales y colectivas, negociación colectiva y diálogo social entre las personas, obligaciones y prohibiciones del empleador y obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; y en el cuarto capítulo, se analiza la importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco. Los métodos empleados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

El trabajo consiste en todo tipo de acción llevada a cabo por el ser humano independientemente de sus características o circunstancias, lo cual quiere decir que es toda actividad humana que se puede o se tiene que reconocer como trabajador entre las distintas actividades, por las que el ser humano es capaz y a las cuales está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

La necesidad de laborar tuvo su origen, hace milenios, en el instinto básico del ser humano de sobrevivir y poder perpetuarse como especie. Durante la existencia de un mundo solo y hostil, el ser humano tuvo que emplear todas sus potencialidades para poder proveerse de alimentos, elaborar su vestuario y vivienda, así como fabricar sus utensilios, herramientas y armas para la protección de sus hijos.

Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo aquello que el ser humano hace para su satisfacción, alegría y bienestar, así como toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades de orden primario, para alcanzar la riqueza material y espiritual para el mismo. Además, cuando la persona lleva a cabo un trabajo puede tener diversas finalidades previamente establecidas. Si el trabajo se lleva a cabo para la obtención de ganancias económicas que garanticen la subsistencia se denomina trabajo productivo o remunerado.



“Si una actividad que es común para todos, que no termina y de la cual depende el bienestar y seguridad la misma consiste en el mantenimiento y conservación o trabajo cotidiano. Es imposible poder concebir la vida sin esta clase de trabajo. Por su parte, el trabajo social consiste en la ayuda que se le presta a otro semejante sin otra intención que la ayuda misma, lo cual quiere decir, otra manera de efectuar las acciones pertinentes en la sociedad que debe cada vez tomar mayor importancia y ser parte del trabajo diario de cada integrante de la sociedad”.¹

1.1. Conceptualización de trabajo

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se lleva a cabo a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de forma significativa en cuanto a la dependencia del trabajador, y en determinada manera, quienes llevan a cabo la actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, distintos derechos que les son correspondientes por su condición de asalariados.

Es de importancia indicar las formas primitivas de trabajo en edades antiguas, aunque en esta época y en la era de la modernidad, una de las formas más comunes fue la de la esclavitud. Pero, las premisas revolucionarias de Francia de fines del siglo XVIII trajeron numerosas e importantes transformaciones respecto de los trabajadores. La proclamación

¹ Fernández Marcos, Leo Eduardo. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 30.



de igualdad y libertad se encargaron de conquistar avances bastante significativos en relación a las mejoras laborales.

“Pero, no fue hasta el primer cuarto del siglo XX, que los empleados lograron alcanzar su plenitud en relación al derecho laboral. Por su parte, el Estado de bienestar propuso una profundización de los requisitos que los capitalistas tenían que cumplir para con sus asalariados”.²

Fue bajo dicho modelo de gobierno, donde el Estado era el interventor de la economía, no dejando al azar del mercado ese asunto crucial en un país, y entonces los trabajadores consiguieron grandes avances en relación a su situación de trabajo en relación a un menor número de horas de trabajo, vacaciones pagadas y la asignación de herramientas adecuadas de trabajo, mientras que el Estado optimizó de forma notable el sistema de salud, educación y la previsión social se volvió la principal política de Estado.

Durante el año 1945, con la integración de las Naciones Unidas, y tres años posteriores con su Declaración de los Derechos Humanos se abolió todo tipo de esclavitud o servidumbre existente en el mundo moderno. De esa forma, cabe indicar que existen numerosos lugares en los cuales no se logra prestar una clara definición de esclavitud como lo era antiguamente, sin una compensación económica acorde al trabajo llevado a cabo. Lo indicado, comúnmente se conoce con el nombre de explotación laboral y lesiona tanto a ambos géneros, pero también a la niñez.

² De la Villa Gil, Luis Enrique. **Derechos laborales**. Pág. 27.

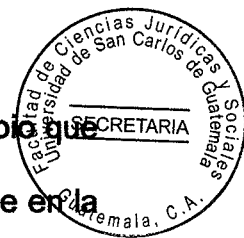


En la Declaración indicada se reconoce al trabajo como un derecho del ser humano, y como tal, le es correspondiente a toda persona, para poder claramente elegir su trabajo dentro de las distintas posibilidades que se le lleguen a presentar.

El trabajo es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y de servicios con una finalidad económica que se encarga de originar un pago en dinero o cualquier otra manera de retribución. Consiste en una parte o etapa de una obra en un proyecto para la formación de un bien de capital. Es un deber, relación y responsabilidad que tiene que llevarse a cabo para alcanzar un fin determinado y por el cual se tiene que percibir una remuneración específica. También, cabe anotar que es la acción de trabajar, o sea, el esfuerzo humano a la producción de la riqueza, y se emplea como la oposición de capital.

1.2. Nacimiento del trabajo y noción del ámbito legal

Partiendo de la situación de que para concebir el derecho del trabajo es fundamental tomar en consideración las obligaciones que imponen los patronos a los trabajadores en relación a la aplicación de normas y principios en la contratación de trabajo y las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores durante la existencia de las relaciones y condiciones que pueden darse después que haya finalizado la relación de trabajo. También, se tienen que tomar en cuenta los distintos criterios que genera el estudio de esta parte de la disciplina legal, pudiendo para el efecto afirmarse que el derecho del trabajo va cobrando existencia en la medida que se van reconociendo derechos en



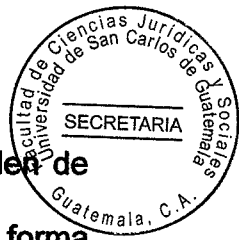
beneficio de una clase social que se encarga de aportar su energía en el intercambio que se presenta en el sistema productivo, y además esos derechos van configurándose en la medida que las obligaciones se hacen de cumplimiento forzoso y son ineludibles para los patronos.

En los tiempos actuales puede parecer bastante ocioso que se tome como fundamento de reflexión de una rama legal el hecho que se reconozcan distintos derechos subjetivos que la misma trae consigo, debido a que siempre existirán derechos que no necesitan de la aceptación del sujeto obligado, pero, siendo las relaciones de trabajo tan antiguas como la misma sociedad y únicamente se puede hacer mención del derecho del trabajo cuando existe una persona que correlativamente se encuentra bajo la obligación de cumplir ese derecho.

El inicio del sistema capitalista se ha señalado como la etapa histórica en la cual nace el derecho del trabajo, debido a que en esa etapa las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho.

“Para una clara comprensión de lo anotado, es de importancia tomar en consideración que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales y del trabajo, las sociedades humanas durante su desarrollo económico han pasado por diversas etapas de la historia, siendo claramente identificables las que a continuación se indican: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista”.³

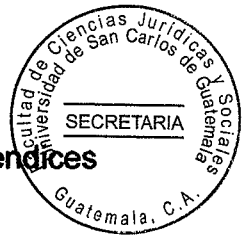
³ Palomeque López, Carlos Manuel. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 50.



Es bastante comprensible que si cada etapa de la historia genera su mismo orden de normas jurídicas, también en cada una de las mismas etapas ha existido alguna forma normativa relacionada con el trabajo y con las relaciones que se han ido creando, debido a que como se ha indicado la actividad productiva y la división laboral son tan antiguas como la existencia de la humanidad, pero, no es sino hasta la destrucción del sistema de producción feudal que surge la conceptualización y normación encargada de la regulación de las relaciones de trabajo en la manera en que se conoce en la actualidad, es decir, que el derecho del trabajo nace en el sistema capitalista.

No se puede hacer mención del derecho del trabajo en una sociedad esclavista, en la cual todo ser humano nacido era para vivir bajo la esclavitud, debido a que se estaría haciendo mención de las relaciones de imposición incondicional, o en una sociedad feudal en la que los campesinos tenían la obligación de compartir la producción de su esfuerzo a cambio de contar con una supuesta protección y los trabajadores manuales se encontraban supeditados a reglas corporativas, por ello, se planteó una rápida revisión de la estructura de la sociedad feudal, la cual se tiene que remontar a la postrimería de la caída del Imperio Romano hasta el aparecimiento de la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, donde también se planteó la transformación al sistema capitalista.

En las sociedades feudales existieron las corporaciones de oficios, que consistían en organizaciones de talleres artesanales los cuales se integraban con tres categorías de personas a conocer: los aprendices, los oficiales o compañeros y los maestros. Estos últimos eran quienes constituían el grado más elevado que podía alcanzar una persona

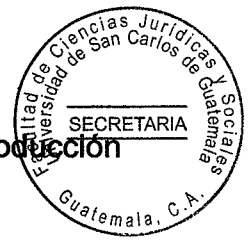


dentro de la organización. En los talleres de los oficiales con la ayuda de los aprendices llevaban a cabo la confección de los artículos desde el principio hasta el final.

Debido al crecimiento del comercio entre las distintas ciudades, a la dificultad de que se diera continuidad a la forma de producción artesanal y debido a los serios obstáculos que encontraban los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y a la tecnificación de la producción mediante la producción en serie, apareció la industrialización, siendo ese fenómeno el que se concretó posteriormente en países industrializados.

Acontecimientos como la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica y la Revolución Francesa bien ligados a la Revolución Industrial y al nuevo orden filosófico mundial provocaron serias transformaciones en lo económico, político y sobre todo en lo ideológico, comenzando la producción en gran escala. Además, se multiplicaron y crecieron las fábricas en los países tecnológicamente desarrollados al punto de llevar a la ruina a los talleres artesanales que no pudieron competir con este nuevo modo de producción.

Muchos artesanos que ya venían teniendo problemas para acomodarse dentro del esquema de producción existente como los oficiales y aprendices que nunca podían llegar a ser maestros por la falta de capital propio encontraron ubicación en el nuevo modo de producción que se venía desarrollando, otros en forma obligatoria debieron abrirse paso en los nuevos centros laborales y los campesinos que emigraban de los feudos también se



fueron incorporando al trabajo de la industria, transformándose en la forma de producción hasta integrarse el sistema capitalista.

“En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza por otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza, teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, y otro sector mayoritario de la población mediante la prestación de un servicio hace posible la producción”.⁴

De esa manera fue que desapareció en estas sociedades aquella producción, cuya participación se encontraba restringida a determinada calidad profesional previamente adquirida en los gremios de oficios, y en aquella forma de producción agrícola fundamentada en un reparto de los productos. La normativa de las relaciones de trabajo tiene que responder a la existencia de una variedad de oficios que generan los servicios que prestan los trabajadores, y a la existencia de un salario como obligación esencial inmediata del empleador, pero eso no es todo, la armonía de las relaciones trabajador-empleador es determinante dentro del ámbito social de cada país y de su grado de desarrollo económico y social.

Por ende, el derecho del trabajo se encarga de regular las consecuencias de las relaciones de trabajo, adentrándose en las condiciones en las que participan los sujetos de derecho, por ende, las normas de esta rama legal, más que tomar en consideración una orientación

⁴ **Ibid.** Pág. 61.



de lógica jurídica tradicional tienen que responder al fin de justicia del ámbito de sujetos desiguales por esencial, no por ocurrencia en el supuesto legal.

1.3. Contenido del derecho del trabajo

Para efectos didácticos la rama del derecho del trabajo se divide en tres cuerpos ilustrativos, mediante los cuales se tiene que plantear su contenido orgánico, siendo ellos los que a continuación se indican.

- a) **Parte general:** viene a constituir la porción estatutaria de esta rama jurídica y se integra por principios, garantías, facultades y limitaciones sobre la contratación laboral, así como por la naturaleza y la fuente de este cuerpo de normas, con fundamento en la cual se tiene que apreciar, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo.
- b) **Parte especial:** contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones para empleados y patronos que de alguna forma encierran las diversas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.
- c) **Derecho colectivo del trabajo:** se encuentra integrado por la exposición y estudio de las diversas instituciones que de manera tradicional se reconocen, así como por los distintos cuerpos de normas legales que nacen con motivo de la aplicación del

derecho colectivo del trabajo, y por la potestad en el ámbito laboral, la previsión social y la participación política de los trabajadores.

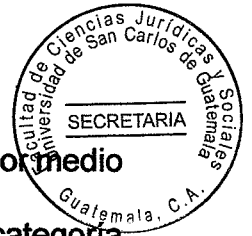
- d) Derecho procesal del trabajo: se encuentra integrado por las normas procesales relacionadas con la resolución de los conflictos que aparecen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las instituciones que pueden cobrar vida con base en las relaciones laborales.

1.4. Definición de derecho del trabajo

“Para exponer una definición de derecho del trabajo, se tiene que tomar en consideración que toda definición contiene una breve descripción del fenómeno o cosa para poder claramente situarse en el lugar adecuado y comprender bien el tema del cual se está haciendo referencia, así como también se tiene que buscar una reflexión de su origen y finalidad”.⁵

Derecho del trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles que se presentan en los diversos estadios existentes en la sociedad, compuesta por obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes.

⁵ Romero Rodas, María José. **Manual de derecho laboral**. Pág. 90.



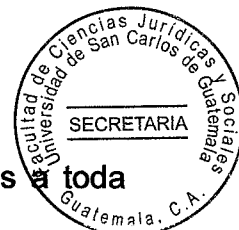
El derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto en beneficio de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estado de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones laborales.

1.5. Importancia

La importancia del estudio del derecho del trabajo no admite discusión alguna, afirmando que el conocimiento de la solución de los problemas sociales y la búsqueda de los medios para implantar la justicia en las relaciones de los seres humanos es uno de los más interesantes estudios de actualidad, que la humanidad es en la actualidad víctima de una lucha violenta algunas veces.

La ciencia que busca los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas es una ciencia practica y todo individuo debe tener conocimiento sobre los problemas sociales.

La importancia de la disciplina jurídica en estudio radica en que no existe una persona incorporada a la sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas jurídicas, debido a que la convivencia en una sociedad obliga a participar en el proceso productivo de la misma, participación que puede presentarse como propietarios de los medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patronos, o como trabajadores para la obtención del medio, para el sustento que ubica a los seres humanos en la calidad de



trabajadores, debido a que las normas de trabajo forzosamente son aplicables a toda relación que se presente con ocasión de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra de manera dependiente, no pudiendo escapar a la aplicación de esta clase de derecho.

Para encontrar la importancia de la rama laboral en las diversas sociedades es suficiente con llevar a cabo una reflexión de su influencia en el acontecer social y tomar en consideración que mediante ella se ha logrado la promulgación de normas jurídicas que se encarguen de establecer condiciones de respeto a todos los trabajadores que establezcan condiciones de respeto a todos los trabajadores sin distinción ni condición económica o profesión, con lo cual se ha dignificado la mayoría de la humanidad que está constituida por la clase trabajadora, recordando la preocupación de los trabajadores en mejorar su situación de asalariados que ha generalizado el goce de algunas condiciones que se encontraban reservadas solamente a personas con suficientes recursos.

1.6. Diversas denominaciones

Las formas en que se ha designado a esta rama jurídica varían de acuerdo a la etapa histórica de su concepción y entre las mismas se encuentran las siguientes:

- a) **Derecho industrial:** se utilizó con frecuencia en Francia, debido a que fue en las industrias donde se originaron las primeras reivindicaciones y leyes jurídicas obreras. Su denominación en un determinado momento ha resultado inadecuada,



debido a que el término industrial abarca distintos aspectos como los relacionados con las patentes de invención y marcas.

- b) **Derecho obrero:** se fundamentó en el origen de las protestas de la clase trabajadora, que tenían por finalidad el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, pero tiene la inconsistencia que la rama jurídica designada se pueda ver con unilateralismo, lo cual no existe ya que debe tomarse en consideración que esa rama no establece únicamente derechos para los obreros, sino también contempla a la vez derechos para los patronos, y además su campo de aplicación involucra a los trabajadores agrícolas, domésticos y de comercio entre otros, que no se encuentran considerados como obreros.

- d) **Derecho social:** por tener esta rama legal su fundamento en la cuestión social y por ser una aproximación a la corriente social marxista, que tuvo su aparición en esta etapa de la historia y fue esta corriente ideológica y política la que más luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores. Esta denominación tiene la debilidad de ser un término demasiado amplio que involucra todos los aspectos sociales y bajo dicha denominación pueden ser consideradas las instituciones como sociedades mercantiles.

- d) **Derecho nuevo:** "Es la denominación mayormente aceptable en tanto no se presenten otros campos que necesiten ser regulados, pero al día de hoy se han presentado nuevas preocupaciones que tiene que regular el ser humano, con lo cual

esta rama no es la mayormente novedosa, tal es el caso de la reglamentación marítima, reglamentación espacial y reglamentación ambiental”.⁶

- e) Derecho económico: es una denominación bastante amplia e imprecisa que presenta la dificultad de incluir en dicha denominación las instituciones de tipo sindical que no reflejan vinculación alguna de carácter económico, pudiendo ser tomadas en consideración como factores vinculantes del aspecto económico.
- f) Derecho profesional: deviene de una denominación destinada por ser el derecho una función que se tiene que desarrollar y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además que la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.
- g) Derecho de los trabajadores: es la denominación que parece ser la mayormente apropiada por la proveniencia de esta reglamentación, pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca únicamente los derechos de los trabajadores.

1.7. El trabajo es una obligación social

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala dispone lo siguiente: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación

⁶ *Ibid.* Pág. 101.



social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

La norma indicada se desdobra en derechos y obligaciones, los cuales son contrapuestos de cada individuo al Estado, así como ante cada individuo, y formalmente puede calificarse como el fundamento y el ordenamiento jurídico, debido a que todas y cada una de las relaciones de trabajo constituyen la razón de existencia de esta rama jurídica.

La concepción del trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, debido a que existieron etapas en que la actividad laboral estuvo reservada a las clases discriminadas, y en esas etapas no puede hacerse mención de derechos y obligaciones recíprocas entre trabajadores y empleadores.

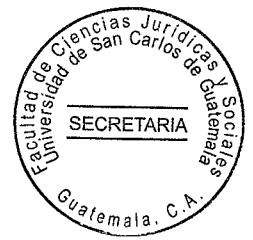
No obstante, vale la pena hacer mención que la concepción filosófica del trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, debido a que existieron etapas en que la actividad laboral estuvo reservada a las clases discriminadas, y en dichas etapas no puede hablarse de derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y empleadores.

En la actualidad la concepción que el trabajo consiste en una sanción divina ya no tiene mayor relevancia y es mayormente generalizada la concepción que el trabajo es un medio a través del cual se presenta la adquisición lícita de bienes que son de utilidad para subsistir dignamente.



Debido al desarrollo político que ha alcanzado la humanidad resulta necesaria la determinación que el trabajo no se presenta solamente como una facultad que puede ejercer un individuo en el ámbito que vive para obtener los medios de subsistencia, sino que también constituye una obligación de todo ser humano desarrollar una actividad productiva y lícita dentro del Estado, de manera que pueda contribuir a la pervivencia de su sociedad.

Por otro lado, las atribuciones de los Estados ya no se limitan a la protección de su espacio territorial, en el cual se involucraba a sus habitantes, sino que sus atribuciones abarcan entre otras, la obligación de crear las condiciones necesarias para que sus habitantes puedan cumplir con sus obligaciones ocupacionales. De esa manera, cada ser humano logra su sostenimiento y el de su familia.



CAPÍTULO II

2. Principios que inspiran la legislación del trabajo

En Guatemala se cuenta con un Código de Trabajo promulgado durante el año 1947, que con distintas reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna manera un instrumento bastante bien concebido, al cual de manera injusta se ha culpado de no propiciar por el desarrollo de la rama jurídica que contiene, cuando realmente lo que sucede con frecuencia es que no se ha hecho un análisis profundo de las diversas instituciones y de los procedimientos para concebirlas y hacerlas funcionar.

Ese cuerpo legal fue un paso hacia el futuro de la regulación laboral de la sociedad guatemalteca, debido a que se encargó de propiciar el desarrollo social de una Guatemala que se había encontrado sumido en un letargo social producido por la represión y el oscurantismo de gobierno dictatorial, que si bien proyectó una imagen de seguridad y solvencia económica del Estado, no presentó alternativa alguna de crecimiento económico, ni de evolución de los estratos sociales de ese entonces, los cuales fueron necesarios para el desarrollo social.

Ese código recogió la mayoría de preceptos legales promulgados desde octubre el año 1944 y fue impulsado por líderes revolucionarios que soñaban con un sano desarrollo de un sistema capitalista en la sociedad guatemalteca, que se tendría que alzar sobre el fundamento de una explotación adecuada de los recursos del país.



El mismo ha sufrido reformas mediante Decretos legislativos y Decretos Ley, los cuales han variado de manera significativa en su contenido y orientación de acuerdo al momento histórico de su promulgación, así como también es de importancia indicar que se han promulgado leyes colaterales al código y normas jurídicas destinadas al sector público, pero el Código de Trabajo sigue siendo tomado en consideración como ley que regula la materia de trabajo.

“La legislación laboral contiene una serie de normas jurídicas de carácter sustantivo y de tipo procesal, y por ello algunos lo toman en consideración poco desarrollado, pero debido a los intereses que tutela y por la desconfianza en relación a que se introduzcan cambios profundos a esta rama legal se ha buscado promulgar un Código Procesal del Trabajo”.⁷

Como un aspecto bastante especial, el Código de Trabajo en su parte considerativa cuenta con características ideológicas que tienen que inspirar la legislación laboral del país, que en las diversas argumentaciones que realizan las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo plantean muchas veces como algunos de los principios informan el derecho del trabajo.

Dado que entre los distintos términos característicos y principios no existe sinonimia alguna, es de importancia hacer mención que la relación característica existente, únicamente alcanza una aceptación lógica si se parte del criterio formulado referente a la

⁷ Bonet Pérez, María Graciela. **Derechos fundamentales en el trabajo**. Pág. 42.



adjetivación del derecho del trabajo en fundamento a sus mismos caracteres, lo cual se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral.

Las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas jurídicas que tienen que tomarse en consideración para efectos de calificación de cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta manera como las características se adjetivan y se tienen que traducir en principios que se aplican en esta rama legal.

Con fundamento en lo referido y otros planteamientos generalmente aceptados, entre los principios fundamentales del derecho del trabajo que inspira la legislación laboral del país se pueden enumerar los que a continuación se indican.

2.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías

De acuerdo al inciso b) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos como también se les llama son protectoras del trabajador, así como irrenunciables solamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente de manera dinámica.

Ello, en estricta conformidad con las distintas posibilidades de cada empresa patronal, a través de la contratación individual o bien colectiva, y de forma bien especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Tomando en consideración la denominación de este principio, el mismo viene a ser el límite mínimo que los patronos se encuentran bajo la obligación de otorgarle a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación de tipo laboral.

El mínimo de las prestaciones en beneficio de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuyo motivo el Estado se encuentra indirectamente presente en toda la relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo. Pero, el enunciado inicial necesita encontrarse dotado de otras características que le otorguen efectividad.

Las características de este principio señalan que son protectoras del trabajador, son irrenunciables para el mismo y el Estado es quien se encuentra llamado a desarrollarse de manera dinámica de acuerdo con las posibilidades del patrono.

2.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

“Una de las características del principio que indica que el derecho laboral es constitutivo de un mínimo de garantías sociales, se presenta al momento de aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en las leyes especiales como lo son los pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas, reglamentos de personal, etc”.⁸

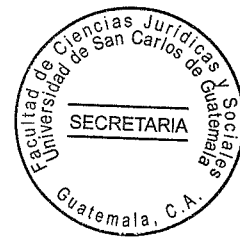
⁸ Ibid. Pág. 120.



Los mismos, adquieren categoría de principio fundamental del derecho del trabajo, lo cual tiene aceptación por parte de la mayoría de estudiosos de esta rama legal, y dentro del ámbito guatemalteco lo confirma el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al regular en el Artículo 12: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Ello, en relación a la característica referente a que las normas de trabajo se encuentran llamadas a desarrollarse, aún cuando puede justificarse con los actos constantes del Estado en la promulgación de sueldos mínimos, o en relación al aporte de los patronos y trabajadores mediante la contratación individual o colectiva, cuando vienen a mejorar algún derecho ya existente.

Además, no constituye una característica exclusiva del derecho laboral, debido a que todas las normas jurídicas tienen que ir evolucionando de acuerdo al desarrollo de las sociedades, motivo por el cual solamente se puede afirmar que es un derecho inconcluso y en constante desarrollo que tiene que ser tomado en consideración en el establecimiento de disposiciones de tipo ordinario general o de tipo particular, cuando la ocasión se presente por autoridades del Estado o particulares.



2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Debido a que se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone de manera equivocada que las partes de todo contrato tienen una libre y completa disposición para el perfeccionamiento de un convenio, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden tanto económico como social; y lo segundo, porque es de aplicación forzosa en relación a las prestaciones mínimas que conceda la legislación, de donde se tiene que deducir que esta rama del derecho, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad propia del derecho común.

El surgimiento de normas jurídicas se separa de la concepción tradicional del derecho que es referente a situaciones objetivas y tangibles. En la mayor parte de las sociedades del mundo, los sistemas de producción son encaminados por parte de las personas que han ido acumulando riqueza mediante la promoción de la plusvalía de sus bienes y se convierten en patronos con todas las consecuencias que ello trae consigo.

“La característica de competitividad propia y de condición de patrono auténtica de los seres humanos ejercida sin limitación alguna, puede ser irremediamente nociva en las relaciones humanas que se presentan en la contratación del trabajo”.⁹

Por ende, es necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas de carácter internacional, tomen como fundamento los

⁹ Alonso Olea, Manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 20.



distintos factores y desigualdades de orden económico y social, entre los patronos y trabajadores.

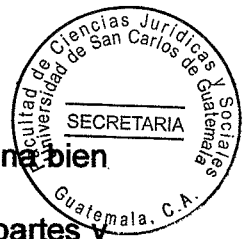
No obstante, de nada valdría que el Estado en atención a las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias en beneficio de la parte más débil de la relación jurídica, si sobre el fundamento del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil no prestarle atención en cuanto a lo relacionado con la existencia de un estatuto que le haya sido concedido e impuesto para su protección.

Por ello, el derecho del trabajo hace propio el principio de imperatividad en la aplicación de las distintas garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, limitando con ello el principio de autonomía de la voluntad, lo cual es inherente al ser humano y ha sido realmente sustentado por las teorías generales de derecho.

Con ello, logra mediante los principios ser un derecho necesario e imperativo, no únicamente justificar la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino a la vez hacer obligatoria su aplicación.

2.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo

De acuerdo al inciso d, del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es realista debido a que se encarga del estudio del individuo en su realidad social



y considera que para la resolución de un caso determinado con fundamento en una **bien** entendida equidad es necesario enfocar ante todo la posición económica de las partes y es objetivo debido a que su tendencia consiste en la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación se presenten, con criterio social y a base de hechos que sean concretos y tangibles.

2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

En la doctrina se presentan razonamientos debidamente formulados por pensadores para el establecimiento del momento en el cual una rama jurídica es de derecho público, así como también de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o bien los sujetos que tienen intervención en dicha relación.

Pero, el Código de Trabajo en su parte considerativa indica que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo.

La situación indicada sobre el agregado puesto a la afirmación que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, no viene a aclarar la razón por la cual se tiene que considerar el derecho público, sino que viene a calificarlo dentro de una categoría para darle determinada aplicación, así como para sustraerlo de la clasificación de ramas jurídicas en cuya aplicación prevalece la voluntad de las partes. Pero, también se tiene



que determinar su finalidad al ordenar que al ocurrir su aplicación el interés privado tenga que encargarse de ceder ante el interés social o colectivo.

Por ende, se puede afirmar que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se presente en función del interés social o colectivo, que es la finalidad esencial de todo derecho público.

2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

De conformidad con el inciso f) del Cuarto Considerando, siempre de la legislación que regula la materia, el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, debido a que orienta a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, quienes constituyen la mayor parte de la población guatemalteca. Se tiene además que indicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que tienen los trabajadores para que de esa manera puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que ello tenga como punto de partida el respeto mutuo que deben encargarse de guardar los patronos a los trabajadores.

2.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores

El inciso a) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo indica: "El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica



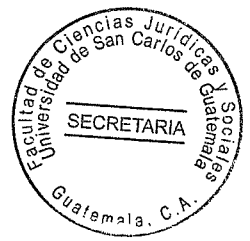
de éstos, otorgándoles la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Ello, aun cuando este principio se encuentre preceptuado originalmente en el campo legal.

“A través de este principio se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, llevando casi de manera directa a relacionarlo con el principio de garantías sociales mínimas y a concebir que consiste en el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es acertado, pero, la máxima expresión del principio tutelar se presenta en los casos en que existieren suficientes elementos de juicio”.¹⁰

Lo anotado, para tomar en consideración que por motivaciones materiales del hecho, una de las partes, se encuentra en desventaja para llevar a cabo una negociación o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar esa desigualdad. Además, se puede afirmar que tomando en consideración los elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador se encarga de otorgar una protección jurídica preferente al trabajador.

La definición de la tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea protector, debido a que entonces no se podría precisar en que momento se encuentra presente, de esa suerte la tutelaridad tiene relación con el factor económico adverso al empleado al grado que su uso puede ser el que produzca una injusticia.

¹⁰ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del trabajo*. Pág. 43.



2.8. Principio de estabilidad en el trabajo

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter de permanencia en la relación de trabajo y hace depender su disolución solamente de la voluntad del trabajador y únicamente de la voluntad de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad que tengan los sujetos de la relación, y que hagan imposible su continuación.

Con el criterio antes indicado, se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo consiste en un derecho del trabajador, que en ningún caso se puede encargar de constituir una obligación para el trabajador, pero si es un obligación para el patrono. Por ello, es de importancia dar a conocer que esa obligación puede de manera excepcional dejar de cumplirla el patrón, y por ello hacer imposible la continuación de la relación de trabajo.

Por su parte, se tiene que indicar que la estabilidad en el trabajo, es entonces, el principio que busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo motivos para su consagración como principio del derecho del trabajo que abarca modalidades inseparables como lo son el derecho de permanencia, la persistencia y la duración indefinida de una relación de trabajo.

La misma, se tiene que encargar de la existencia de una subsistencia económica y la garantía del trabajador que para quebrantar esa permanencia tiene que existir una motivación razonable que permita la disolución de la relación laboral, que en todo caso,



tiene que encontrar su fundamento en la comisión de una falta de trabajo por parte del empleado que permita justificadamente la terminación de la relación de trabajo, o bien que se presenten motivaciones insuperables que no permitan la persistencia de la relación laboral.

De lo indicado, se puede señalar que la primera es la esencia de la estabilidad laboral; mientras que la segunda, cabe anotar que tiene relación con la garantía que presta la primera.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa. En el primer caso, cuando se niega de forma total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y únicamente se puede llevar a cabo dicha disolución después de una autorización judicial; y en el segundo caso, cuando el patrono disuelve de forma unilateral la relación de trabajo, corriendo el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización en beneficio del trabajador.

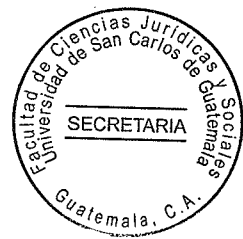
Este principio se tiene que desarrollar en la legislación mediante algunas instituciones legales que dan consistencia legal a la continuidad de la relación de trabajo y a los derechos colaterales que la misma conlleva.

Además, las instituciones legales a las cuales se tiene que hacer referenciad son la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada, así como también la garantía de subsistencia de los derechos de los



trabajadores en los casos en que suceda la institución del patrono y la suspensión de los contratos laborales por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación laboral.





CAPÍTULO III

3. Relaciones laborales

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso de producción. En dicha relación, la persona que aporta el trabajo se llama trabajador mientras quien aporta el capital se llama empleador, patronal o empresario. El empleado siempre es una persona física, en tanto que el patrono puede ser una persona física o jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se tiene que regular por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

3.1. Contrato de trabajo

También se le denomina contrato laboral y se refiere a las normas que regulan la relación laboral. El contrato en mención tiene un contenido mínimo obligatorio establecido, y entre los mismos se destacan el derecho laboral y las leyes laborales. El contrato indicado y el hecho de tener un salario, es lo que señala que el trabajador efectivamente es parte de una relación laboral.

La subordinación consiste en el elemento que le otorga poder al patrono de poder establecer una relación de obediencia, orden, ubicación de su fuerza de trabajo y la toma de decisiones. El empleado se encuentra bajo el sometimiento del contrato hasta que terminen las condiciones de ese acuerdo.

3.2. Salario

También se le llama remuneración o sueldo y es uno de los elementos de mayor importancia en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones mayormente controvertidas se encuentran en relación con el salario.

“El salario consiste en la plusvalía del esfuerzo tanto físico como mental que contribuye en el proceso productivo a obtener un bien de uso o brindar un servicio. Se define como la remuneración a la contraprestación que se proporciona en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad laboral”.¹¹

Lo anotado, implica el conocimiento de ambas partes de obligarse al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones. Para la determinación del salario existen diversas posiciones, muchas veces contradictorias y regulaciones legales. La referencia principal para la determinación del sueldo es el denominado salario mínimo. El mismo, consiste en una decisión del Estado estableciendo un monto mínimo para todos los salarios.

En muchos casos esa decisión se tiene que adoptar de forma consensuada con las organizaciones sindicales y de empleadores. En algunos países el salario mínimo se tiene que establecer por Estado, en tanto que en otros países se establece para todo país.

¹¹ Briceno Ruiz, José Miguel. **La relación laboral**. Pág. 33.



Dos parámetros fundamentales suelen emplearse para el establecimiento de los salarios y son la ganancia del capital y la productividad del trabajo. En el primer caso, se tiene que calcular el porcentaje sobre el valor agregado que es correspondiente a las ganancias del capital y de los salarios; mientras que en los países desarrollados, el porcentaje respectivo a los sueldos es notoriamente más elevado que en los países no desarrollados.

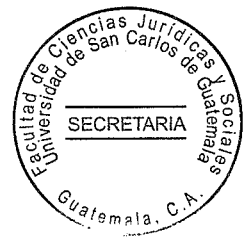
En el segundo de los casos indicados, se tiene que calcular el producto generado por un trabajador en determinado tiempo de trabajo; en general, a mayor producción en el mismo tiempo, debería ser referente a un aumento del sueldo.

3.3. Relaciones individuales y colectivas

“Las relaciones laborales individuales son aquellas que se establecen entre el trabajador aislado de manera directa con su patrono o bien con su representante. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador”.¹²

Esa desigualdad jurídica es la que dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, debido a que la voluntad del trabajador se ve afectada. Ello, podría ocasionar situaciones injustas o personales que lesionen el estado emocional del trabajador. De forma adicional, el empleado suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador.

¹² **Ibid.** Pág. 81.



3.4. Negociación colectiva y diálogo social entre las personas

Una de las formas de manifestación de mayor importancia de las relaciones laborales son las que se llevan a cabo de manera colectiva, es decir, entre los sindicatos y las empresas u organizaciones de los empleadores. De manera eventual, en esas relaciones puede tener intervención el Estado.

“Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denominan diálogo social y se fundamentan en el principio del tripartismo, o sea, que los asuntos relacionados con el trabajo que tienen que resolverse por las tres partes principales en las relaciones de Estado”.¹³

3.5. Obligaciones y prohibiciones del empleador

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el artículo 61: "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:

- 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:

¹³ **Ibid.** Pág. 91.



- 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.
- 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.

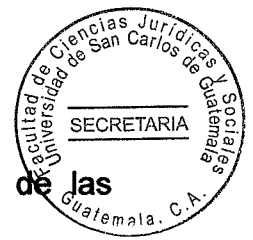
- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente 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.**

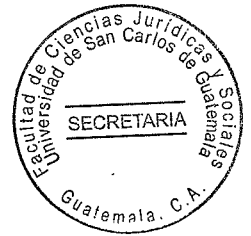
En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- 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:
 - 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.



- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo, dos días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- 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.
- 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.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el artículo 62: "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.

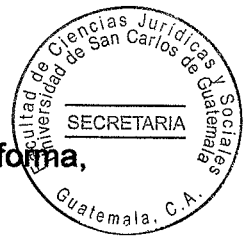


- c) **Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.**
- d) **Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.**
- e) **Retener por su sola voluntad 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 la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.**
- h) **Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.**

3.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el artículo 63 lo siguiente: "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.**

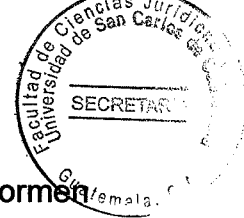


- i) **Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.**

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 regula en el artículo 64 lo siguiente: "Se prohíbe a los trabajadores:

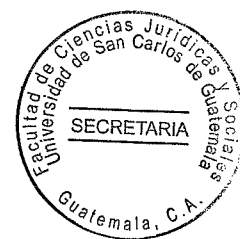
- a) **Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.**
- b) **Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.**
- 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)".



CAPÍTULO IV

4. Importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco

Es fundamental garantizar la estabilidad laboral. La conceptualización de desarrollo local cuenta bastante fuerza, y con ello ha adquirido relevancia el gobierno local, como el ente que tiene a su cargo la responsabilidad del progreso de la comunidad.

Las ramas del poder público traducen una manifestación del poder y de la actividad del Estado, en desarrollo del principio de la separación de poderes y de la necesaria especialización en el cumplimiento de las funciones públicas, las cuales se tienen que concretar en el cumplimiento de las funciones legislativa, ejecutiva y judicial, mediante los distintos órganos que las integran, pero igualmente dicho poder y actividad se sectorizan en otros órganos de carácter autónomo e independiente que han sido instituidos para el cumplimiento del resto de funciones del Estado.

“El conjunto de competencias atribuidas a dichos órganos constituyen la variedad de funciones públicas que tienen que ser desarrolladas por las personas naturales vinculadas mediante una relación de servicio, o sea de los servidores públicos, los cuales se encuentran al servicio de la comunidad y ejercen sus funciones en la manera prevista constitucionalmente”.¹⁴

¹⁴ Alarcón Ortega, Manuel Santiago. **El servidor público**. Pág. 29.



Para que el Estado guatemalteco pueda desempeñar a cabalidad las funciones que se le encomiendan mediante la Constitución Política de la República de Guatemala, necesita poder contratar personas que se encarguen de la ejecución de labores adscritas a los distintos servicios que presta, y para poder llevar a cabo lo indicado se tiene que convertir en empleador y contratar consecuentemente a trabajadores de igual forma como lo hacen los empresarios particulares.

Uno de los problemas que se plantea al estudiar el tema de los servidores públicos en Guatemala radica en su forma de regulación, ya que, como al ser el Estado una de las partes en la relación laboral, se puede indicar que estas relaciones se tienen que regular por el derecho administrativo, pero también se puede hacer mención de una relación laboral, y se deben ceñir al régimen laboral común.

De forma tradicional ha sido imperante la idea de conformidad con la cual los funcionarios públicos tienen que encontrarse sometidos a reglamentaciones especiales en cuanto a su situación de empleados, siendo la misma confirmada por las normas jurídicas reguladoras del ambiente laboral de los empleados particulares.

En la actualidad los trabajadores particulares han quedado sometidos tanto a sus relaciones de trabajo individuales como colectivas a la legislación sustantiva, por el lado de los empleados de la administración, siendo la regla general que estaban sometidos a una situación de derecho público, de acuerdo a los estatutos que para ellos han existido o

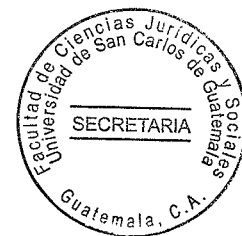


se han dictado con posterioridad, tomando en consideración a los empleados estatales que laboran en obras públicas o empresas del Estado.

Las personas que se encargan de prestar servicios al Estado reciben el nombre genérico de empleados oficiales y se dividen en dos categorías denominadas empleados públicos y trabajadores oficiales, de conformidad con la relación jurídica que los vincula con la administración.

Se les llama empleados públicos a los funcionarios que se vinculan a la administración a través de una relación legal y reglamentaria, y trabajadores oficiales a quienes lo hacen mediante una relación de carácter contractual, como lo hacen los trabajadores del sector privado.

En relación a los empleados de la administración distintos a aquellos que laboran en obras públicas y en empresas estatales similares a las de los particulares, para ellos se han expedido estatutos especiales, los cuales se fundamentan en la actualidad en la carrera administrativa, en donde se indica que es un sistema de administración de personal que tiene por finalidad mejorar la eficiencia de la administración y ofrecer a todos los guatemaltecos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la estabilidad de sus empleados y la posibilidad de poder ascender. O sea, la carrera administrativa se traduce en el estatuto que reglamenta tanto los derechos como los deberes de los funcionarios.



4.1. Conceptualización de servidor público

“Servidor público es una persona que proporciona un servicio de utilidad para la sociedad. Ello, significa que lo que realiza beneficia a otras personas y no es generador de ganancias de carácter privado, o sea, más allá del sueldo que pueda ser percibido por parte del sujeto de este trabajo”.¹⁵

Por lo general, los servidores públicos prestan una serie de servicios al Estado, siendo las instituciones estatales como los hospitales, las escuelas y las fuerzas de seguridad quienes tienen a su cargo hacer llegar el servicio público a toda la comunidad.

Además, el servidor público acostumbra administrar los recursos del Estado y, por lo tanto, se puede indicar que los mismos son pertenecientes a la sociedad. Si una persona con un puesto de esta naturaleza comete delitos como la malversación de fondos o bien incurre en la corrupción de alguna manera, atenta entonces contra la riqueza perteneciente a la comunidad.

El hecho de manejar recursos públicos le confiere responsabilidad particular a la labor que realizan los servidores públicos y su comportamiento tiene que ser el correcto, debido a que la sociedad tiene la confianza en su honestidad, lealtad y transparencia. La actuación de los mismos se encuentra confiada a distintos reglamentos y normativas jurídicas.

¹⁵ Alba Vega, Luis José. **Funciones del servidor público**. Pág. 23.



En relación al régimen de trabajo de los servidores públicos, esta clase de trabajadores acostumbran a encontrarse en mejores condiciones que los empleados del sector privado, para brindarles independencia frente a las autoridades de turno, debido a que se impide que las nuevas autoridades despidan a los empleados públicos y contraten a personas de su entorno, evitando de esa manera que los más valiosos se vayan al sector privado.

“Los servidores públicos tienen la posibilidad de poder desarrollarse a nivel profesional de una manera que no se conseguirían en la mayoría de las empresas del sector privado en Guatemala”.¹⁶

4.2. Perfil del servidor público

El servidor público es una persona que está orientada principalmente al deseo de servir y atender a las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la Nación sus capacidades, con la finalidad de contribuir al desarrollo, anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier finalidad o interés particular.

La vocación de servicio consiste en uno de los principios y valores esenciales del servidor público, por lo tanto, se tienen que tomar en consideración los siguientes aspectos:

- a) Satisfacción por proporcionar la mejor atención y calidad de servicios, teniendo claro el papel como servidores públicos.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 25.



- b) **Compromiso por atender y resolver las necesidades de las personas a quienes se les sirve, orientando de manera permanente su satisfacción y su superación de actividades.**
- c) **Constante desarrollo, mejoramiento de las capacidades en relación al aprendizaje de nuevos conocimientos con la finalidad de prestar un mejor servicio.**

“Entre los deberes de esta clase de trabajadores se encuentra que tienen que observar una adecuada conducta dentro y fuera de los horarios laborales, así como practicar de manera constante el respeto a quienes les proporcionan atención, guardando la respectiva reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, respetando y motivando a sus compañeros de trabajo al mejoramiento continuo y al trabajo colectivo”.¹⁷

Un servidor público tiene que actuar sobre las bases de la justicia, la razón y la argumentación de cualquier interés de carácter individual, siendo su papel el orientado a la generación del bienestar colectivo.

También, además de tener creatividad e innovación, la cual se traduce en la búsqueda constante de nuevas maneras de trabajo que resuelvan con eficacia los problemas que de manera cotidiana se van presentando, debe tener una visión de reto frente a cada problema que se le presente y enfocarse en su resolución.

¹⁷ Calderón Salazar, Jorge Alfonso. **El trabajo del servidor público.** Pág. 56.



El mismo, tiene que contar con conciencia en relación al significado y trascendencia de su trabajo y encontrarse al servicio de los ciudadanos y ciudadanas, en el proceso relacionado con la transformación de la sociedad y de los valores.

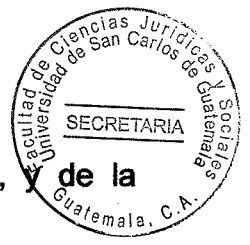
4.3. Empleo público y función pública

“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 sus funcionarios o empleados, cuya naturaleza jurídica no ha logrado un consenso en la doctrina, debido a la diversidad de teorías que tratan su explicación”.¹⁸

La problemática relacionada con la situación jurídica del servidor público es doble: en primer lugar, se trata de tener conocimiento de si esta situación es de derecho público o de derecho privado; y en segundo lugar, se busca saber si el funcionario se encuentra dentro de una situación legal y reglamentaria o bien dentro de una situación jurídica subjetiva, y especialmente si se encuentra unido por una relación de carácter contractual a la colectividad pública que lo emplea.

La noción relativa al empleo público se tiene que enlazar con la de función pública, la cual consiste en una actividad que está reservada a los distintos órganos depositarios del poder público, explicable como la actividad esencial del Estado contemporáneo, fundada en la idea de la soberanía, cuya realización se encarga de la satisfacción de las necesidades

¹⁸ *Ibid.* Pág. 58.



públicas; o sea, necesidades propias del Estado, del aparato del gobierno, y de la administración pública, o sea, de los entes públicos.

El ejercicio de la función pública se tiene que distribuir entre los distintos órganos o poderes estatales de conformidad con sus competencias, para que las mismas puedan concretarse en actos que sean trascendentales a la realidad cotidiana y con ello se requiere de personas físicas que, mediante su actividad intelectual o física desempeñen el papel de funcionarios o empleados públicos cuyas voluntades o acciones configuran la voluntad o acción estatal.

Si por la función pública se tiene que entender el ejercicio de las atribuciones esenciales del Estado llevadas a cabo como actividades de gobierno, de poder público que implica soberanía e imperio, y si tal ejercicio en definitiva lo lleva a cabo el Estado mediante personas físicas, el empleado público se tiene que identificar con el órgano de la función pública y su voluntad y acción trascienden como voluntad o acción del Estado, por ende, se justifica la creación de normas especiales para su responsabilidad.

4.4. Trabajadores al servicio del Estado

Trabajador es toda persona que se encarga de la prestación de un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de los trabajadores temporales. Además, el carácter de trabajador del Estado se tiene que determinar por virtud del nombramiento expedido por funcionario con facultades



suficientes, o por inclusión del trabajador, habida cuenta de que estos pueden ser para obra determinada o por tiempo fijo.

4.5. Funcionarios y servidores públicos

“Funcionario público es quien ejerce una función pública, y por función pública se tiene que entender toda actividad que realice los fines propios del Estado, mientras que por empleado público se entiende a la persona que pone su actividad en servicio estatal, a cambio de una retribución determinada”.¹⁹

Es notorio que un trabajador de ínfima categoría que presta su actividad al servicio estatal, no tiene el carácter de funcionario público, a pesar de que sea empleado público. Ello, no quiere decir que las personas que ejercen una función pública de naturaleza modesta no puedan tener el carácter de funcionario público, debido a que no interesa la entidad de la función, sino el carácter público de la misma.

En el derecho administrativo existe una diferencia conceptual entre el funcionario y empleado, entendiéndose por el primero a quien tiene facultades decisorias y cuyos actos son vinculantes a la administración, atribuyéndose a la expresión empleado un significado de quien como integrante de la administración pública tiene facultades ejecutivas existentes.

¹⁹ Bosco Lee, Guisela Mercedes. **Trabajadores estatales**. Pág. 22.



La diferencia más acertada entre un funcionario y empleado público se encuentra basada en que el funcionario supone un encargo especial transmitido en principio por la legislación, que se encarga de la creación de una relación externa que da al titular un carácter representativo; mientras que el empleado, únicamente supone una vinculación interna que hace que su titular solamente concorra a la formación de la función pública. Se ha buscado cambiar el concepto tradicional de funcionario público por el de servidor público, a efecto de establecer la naturaleza del servicio de la sociedad que comporta su empleo, cargo o comisión, disponiéndose para ello de obligaciones igualitarias a las que han quedado en el pasado y abarca a todos aquellos que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el servicio público, tanto en el gobierno como en la administración pública paraestatal.

También, se le tiene que considerar como servidor público a la persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el órgano administrativo competente. Los servidores públicos por elección popular ingresan como trabajadores, justamente, cuando son electos por los ciudadanos, y las autoridades competentes les entregan su constancia que los acredita como servidores públicos.

4.6. Distintas formas de vinculación con la administración

De forma tradicional se han empleado los términos funcionario o empleado oficial para hacer referencia a las personas que se encargan de la prestación de servicios a las



entidades de carácter público, pero se tiene conocimiento que en la actualidad **no existe** un régimen que esté unificado para todos los servidores del Estado.

En primer lugar, se encuentra que los empleados en las diversas ramas del poder público se encuentran sometidos a normas distintas y la duración del vínculo del funcionario con la administración tiene también sus características de acuerdo se trate de un empleado público o de un trabajador oficial, en efecto a los empleados públicos se les toma en cuenta funcionarios de carrera cuando han solicitado y obtenido su admisión en la carrera administrativa; en cuanto a que los trabajadores oficiales, se vinculan a la administración mediante un contrato de trabajo, y su permanencia como desvinculación se tiene que ceñir a las normas que rigen la materia.

- a) Empleados públicos: “Son aquellos que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos y superintendencias, por regla general, salvo quienes presten servicios de construcción y mantenimiento de obras públicas. También, lo son los que presten sus servicios en los establecimientos públicos y en empresas industriales y comerciales del Estado en actividades de dirección o confianza”.²⁰

Las controversias que se presenten entre los empleadores públicos y las entidades empleadores por motivo de la interpretación de la naturaleza de las normas jurídicas que rigen su relación con la administración, se tienen que ventilar ante la jurisdicción

²⁰ **Ibid.** Pág. 36.



de lo contencioso administrativo, el régimen que se aplica por tanto a **éstos** empleados es de derecho público.

- b) **Trabajadores oficiales:** son aquellos que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos y superintendencias en labores o actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas.

Lo son también quienes prestan sus servicios en establecimientos públicos en actividades de construcción y mantenimiento de obras públicas y en aquellas otras actividades que los estatutos determinen como susceptibles de ser desempeñadas por trabajadores oficiales.

La característica principal de los trabajadores oficiales consiste en que están vinculados a la administración mediante un contrato de trabajo, lo cual los ubica en una relación de carácter contractual laboral parecida a la de los trabajadores particulares, siendo la consecuencia de mayor importancia de esta relación la referente a las normas a ellos aplicables, las cuales consisten en un mínimo de garantías a su favor, de modo que es posible discutir las condiciones laborales, al momento de la celebración del contrato.

Las controversias que surjan entre los trabajadores oficiales y las entidades empleadoras por motivo de la interpretación de la naturaleza de las normas que



rigen su relación con la administración se tienen que ventilar ante la jurisdicción laboral.

4.7. Entidades empleadoras

Siendo las mismas las que a continuación se indican:

- a) **Ministerios:** consisten en los órganos de expresión de la política de gobierno, siendo sus funciones de dirección y de coordinación de toda la actividad pública nacional. Los ministros en su calidad de jefes superiores de la administración y como agentes del gobierno, pueden ejercer bajo su misma responsabilidad determinadas funciones de las que le corresponden al Presidente de la República, de acuerdo disposición de este.

Desde el punto de vista laboral, las personas que laboran en cualquiera de ellos son empleados públicos, a excepción de quienes laboran en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, y de quienes, fuera de estas, se vinculen a ellas por contrato de trabajo y que la ley define como trabajadores oficiales.

- b) **Departamentos administrativos:** consisten en organismos que dentro del complejo general de la administración desempeñan funciones esencialmente administrativas y técnicas.

- c) **Superintendencias:** son organismos que dentro del marco de la autonomía que les otorga la legislación, realizando funciones que son correspondientes al Presidente de la República de Guatemala como suprema autoridad administrativa.

“Les compete en consecuencia la inspección y vigilancia de las entidades puestas bajo su respectiva órbita de actividad, con la finalidad de que las funciones que ellas desarrollan se ajusten en todo a la legislación y a las normas que se rigen, siendo las personas que laboran en las superintendencias las que se toman en consideración empleados públicos de acuerdo a lo indicado”.²¹

- d) **Establecimientos públicos:** son los organismos creados por la ley o autorizados por ella que tienen por encargo la realización de determinada actividad que generalmente implica la prestación de un servicio público, tienen en consecuencia personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

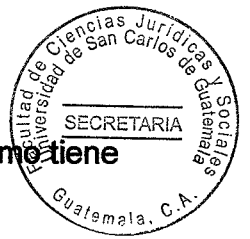
De estas características se deriva el establecimiento la facultad de celebrar actos o contratos, adquirir derechos y contraer obligaciones, lo mismo que comparecer en un juicio como demandante o como demandado, por medio de mandatarios judiciales, la norma general consiste en que estos trabajadores se clasifican dentro de la categoría de los empleados públicos, con excepción de los que laboran en la construcción y mantenimiento de las obras públicas y de quienes se vinculan a ellas por contrato de trabajo, considerados por la ley como trabajadores oficiales.

²¹ **Ibid.** Pág. 40.

- e) **Empresas industriales y comerciales del Estado:** son las entidades creadas por la ley o autorizados por ella, que se encargan de desarrollar actividades industriales y comerciales, de acuerdo a las normas de derecho privado, también tienen personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, a pesar de que sus actividades están regidas por las normas de derecho privado se encuentran vinculadas a la administración pública, y sujetas por ende a su orientación, coordinación y control.

A pesar de que sus actividades están regidas por las normas del derecho privado se encuentran vinculadas a la administración pública y están sujetas por ende, a su orientación, coordinación y control, las personas que prestan sus servicios a empresas son calificadas como trabajadores oficiales, vinculadas a ellas mediante contratos de trabajo, teniendo que excluirse las personas que desempeñen cargos de dirección o de confianza dentro de ellas, a quienes la legislación los considera como empleados públicos, siendo los litigios que resulten entre los trabajadores los que tienen que surtirse ante la jurisdicción laboral.

- f) **Sociedades de economía mixta:** son las entidades organizadas bajo la forma de sociedades comerciales, creadas o autorizadas por la legislación con aporte de capital público y capital privado, en las sociedades en las cuales la participación del Estado en el capital es inferior, siendo sus trabajadores de carácter particular cuando el aporte del Estado es superior los trabajadores son tomados en consideración como trabajadores oficiales, por encontrarse en una empresa en la



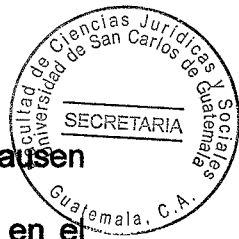
que tiene parte principal el Estado, y en las sociedades en las cuales el mismo tiene un aporte igualitario o superior al capital social.

Esas sociedades se someten al régimen previsto por las empresas industriales y comerciales del Estado y sus empleados son trabajadores oficiales y de manera excepcional son empleados públicos quienes desempeñan labores tanto de dirección como de confianza.

4.8. Derechos y obligaciones de los servidores públicos

El Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Derechos de los servidores públicos. Los servidores públicos en los servicios por oposición gozan, de los derechos establecidos en la Constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
2. A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.



3. **Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán remunerados para ese efecto en el reglamento respectivo.**
4. **A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.**
5. **Al enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.**
6. **A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos.**
7. **A recibir indemnización por suspensión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley el servidor despedido reingresare al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización. Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación, pero disfrutarán de la**



expresada indemnización hasta que se emita el acuerdo de pensión o jubilación correspondiente. Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término máximo de cuatro meses.

8. A gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva.
9. A recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan de conformidad con la ley respectiva.
10. Al ascenso a puesto de mayor jerarquía y/o sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos, de conformidad con las normas de esta ley.
11. A un salario justo que le permita una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal.
12. Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días después, con goce de salario”.

El Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Obligaciones de los servidores públicos. Además de las que determinen las leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos:

1. Jurar, acatar y defender la Constitución de la República.
2. Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.
3. Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la

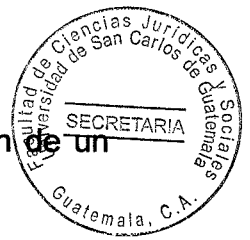


ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por las acciones de sus subordinados.

4. Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos en aquellos asuntos que por su naturaleza o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva.
5. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.
6. Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la administración pública.
7. Asistir con puntualidad a sus labores.
8. Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones.
9. Aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirvan y de la administración pública en general.
10. Atender los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la Junta o la Oficina Nacional del Servicio Civil les solicite, para los efectos de esta ley”.

4.9. La importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público

Cuando el trabajador se vincula con la administración a través de una resolución de nombramiento llevada a cabo por la correspondiente entidad, se toma en consideración



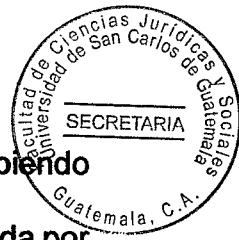
como empleado público, pero si por el contrario lo hace mediante la suscripción de un contrato laboral se considera un trabajador oficial.

El empleado público ingresa a la administración a través de una relación legal y reglamentaria, mientras que el trabajador oficial lo hace por medio de un contrato de trabajo.

El Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Servidor público. Para los efectos de esta ley, se considera que servidor público es la persona individual que ocupe un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública”.

Además, el régimen de ingreso al servicio oficial se encuentra determinado por una subdivisión de los empleos y empleados públicos, de acuerdo con la cual pueden ser de distintas categorías: empleos y empleados de libre nombramiento y remoción, y empleos y empleados de carrera administrativa, empleos de período fijo como los de elección popular y empleos temporales.

Los empleos y empleados de libre nombramiento y remoción como su nombre lo señala, son aquellos en relación con los cuales la autoridad competente para su nombramiento y



remoción puede tomar en consideración estas medidas en forma discrecional no debiendo entenderse que esa discrecionalidad sea completa, debido a que se encuentra limitada por los requisitos mínimos que la legislación ha establecido claramente para cada uno de los empleados.

Es fundamental que la entidad denominadora pueda encargarse de escoger con libertad entre quienes reúnen esos requisitos mínimos en relación a quienes podrán prescindir de sus servicios en el momento que lo consideren conveniente, sin la necesidad de motivar su decisión, siendo la idea fundamental que esa calidad la tienen los empleados de confianza, ya sea por tratarse de las principales jerarquías directivas o por ser de los empleados más allegados a los directivos, de forma que todos los demás tienen originalmente, la calidad de empleados y empleos de carrera, lo cual significa que gozan de las garantías que están previstas mediante las normas jurídico-legales.

De conformidad con la clasificación del ingreso al servicio público se realiza de tres maneras: ordinarias, en período de prueba y provisional, al acto de nombramiento se le tiene que agregar la posesión como requisito necesario e indispensable de ingreso al servicio.

El nombramiento ordinario es el que se emplea para la provisión de un empleo de libre nombramiento y remoción; el provisional, es el que se utiliza para la provisión transitoria de empleos de carrera, pero sin que se hayan surtido las normas jurídicas de selección que se tienen que exigir para esta clase de empleos.



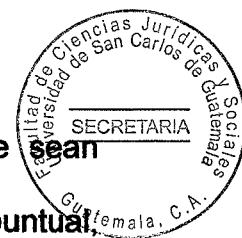
Por su parte, el nombramiento por período de prueba es cuando se trata de proveer un empleo de carrera, habiendo para el efecto cumplido con los requisitos de selección mediante el sistema de méritos.

Este sistema es referente a que la selección tiene que hacerse mediante concurso, con la finalidad de que la filiación política o las diferentes consideraciones del mérito personal no sean tenidas en consideración, una vez que se produzca el proceso de selección, el empleado queda en un período de prueba, durante el cual está sometido básicamente a la calificación de servicios cuando el empleado termina el período de prueba con la calificación satisfactoria de que se tiene que ordenar la inscripción del empleado en la respectiva carrera administrativa, con lo cual es que realmente se adquiere la calidad de empleado de carrera.

“Las normas relacionadas con la carrera administrativa buscan dotar a los empleados públicos de estabilidad en sus trabajos, también lo es que estas normas jurídicas únicamente guardan esta categoría de trabajadores, en tanto que los trabajadores oficiales gozan de las garantías establecidas en la legislación de trabajo”.²²

Ello, en lo relacionado con la duración del contrato laboral, así como las causales para darlo por terminado, indemnización por despido injusto o el reintegro de la actividad laboral, las cuales son circunstancias que establecen una gran diferencia entre unos y otros.

²² Molero Manglano, José Carlos. **Administración y derechos laborales**. Pág. 44.



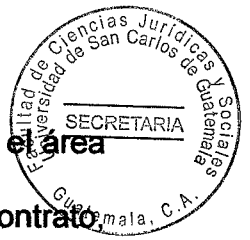
Durante la prestación del servicio todos lo empleados tienen derecho a que sean satisfechas sus necesidades como un trabajador particular, es decir, remuneración puntual, vacaciones, licencias, permisos y prestaciones sociales.

Además, el empleado de carrera administrativa tiene el derecho a permanecer en el servicio siempre y cuando cumpla a cabalidad con lealtad, eficiencia y honestidad de los deberes que tiene a su cargo lo mismo que el derecho de ascenso por mérito.

El derecho de permanecer en el servicio se tiene que traducir en que los empleados de carrera, contrariamente a los de libre nombramiento y remoción únicamente pueden ser desvinculados del servicio por causas previamente definidas en la legislación y observándolos procedimientos que ella establece.

Por otra parte, aparte de los derechos que los empleados tienen, la permanencia en el servicio les trae una serie de deberes y prohibiciones, cuyo incumplimiento trae consigo sanciones disciplinarias de carácter administrativo, además de la responsabilidad penal en la cual puedan incurrir.

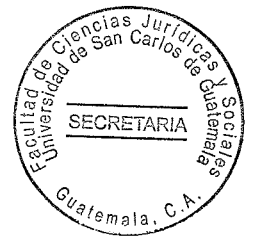
El vínculo de trabajo tiene que ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio. El contrato laboral es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto tiene que ser permanente el servicio que tiene que prestarse.



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

La estabilidad juega un papel de importancia en el contrato de trabajo, y es motivo de preocupación justamente debido a que la misma es la finalidad que se busca con el contrato de trabajo, siendo ese objetivo buscado igualmente por el trabajador y por el patrono, así como amparado por el legislador.

El tema es un aporte científico para la ciudadanía guatemalteca y para la bibliografía del país al dar a conocer la importancia del derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público.



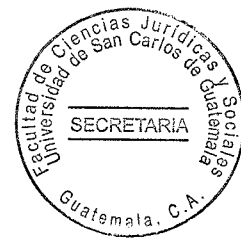
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

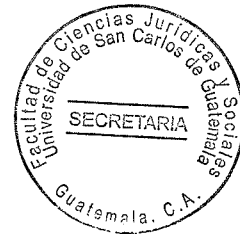
El derecho de inamovilidad y estabilidad laboral del servidor público guatemalteco es fundamental para lograr su desarrollo integral, como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala.

La inamovilidad consiste en el derecho de no ser destituido de un puesto laboral, y se refiere a una protección especial que la ley le otorga a un determinado grupo de trabajadores, siendo esa protección la que puede derivar de circunstancias especiales que pueden ser de naturaleza económica.

Pero, la inamovilidad no asegura estabilidad a aquellos trabajadores que cometan faltas reguladas en la legislación laboral, y cuando se presenta una causal para la terminación del contrato de trabajo, el patrono o empleador tiene que solicitar la debida autorización a un juez.

Los servidores públicos gozan de una garantía contemplada en la Ley de Servicio Civil, en donde se encuentra regulado el procedimiento para poder llevar a cabo permutas y traslados en puestos laborales, y es en ese sentido que la tesis lo que recomienda es generar conciencia que el Estado de Guatemala es el principal transgresor del derecho de inamovilidad y despidos de servidores públicos sin seguir los procedimientos establecidos en la ley, siendo esencial que el trabajador pida su reinstalación de acuerdo al Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.





BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN ORTEGA, Manuel Santiago. **El servidor público**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2001.

ALBA VEGA, Luis José. **Funciones del servidor público**. 3ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Legal, 2010.

ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Jurídica, S.A., 1998.

BONET PÉREZ, María Graciela. **Derechos fundamentales en el trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1992.

BOSCO LEE, Guisela Mercedes. **Trabajadores estatales**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Celajes, S.A., 1995.

BRICENO RUIZ, José Miguel. **La relación laboral**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Comares, 2001.

CALDERÓN SALAZAR, Jorge Alfonso. **El trabajo del servidor público**. 3ª. ed. Madrid, España: Edamex, 2001.

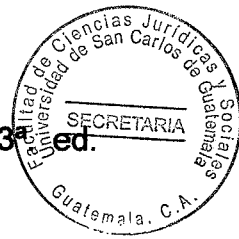
DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. **Derechos laborales**. 2ª. ed. Barcelona, España.: Ed. Aranzadi, 2012.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leo Eduardo. **Derecho individual del trabajo**. 3ª. ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1995.

MOLERO MANGLANO, José Carlos. **Administración y derechos laborales**. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Dosifer, 2011.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 6ª. ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2007.

PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos Manuel. Fundamentos del derecho laboral. 3ª ed.
Madrid, España: Ed. Tecnos, 1995.



ROMERO RODAS, María José. Manual de derecho laboral. 3ª. ed. Buenos Aires,
Argentina: Ed. Bomarzo, 1994.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala,
1963.

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

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