

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

**FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO
DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LAS
INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA EN GUATEMALA**

MARÍA SUSANA MORALES GONZÁLEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2019

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

**FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO
DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LAS
INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA SUSANA MORALES GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2019

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de marzo de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, LILIAN HERMINIA HERNANDEZ DEL CID
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARÍA SUSANA MORALES GONZÁLEZ, con carné 200716954,
 intitulado FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE
CONTRATACION LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA
EN GUATEMALA.

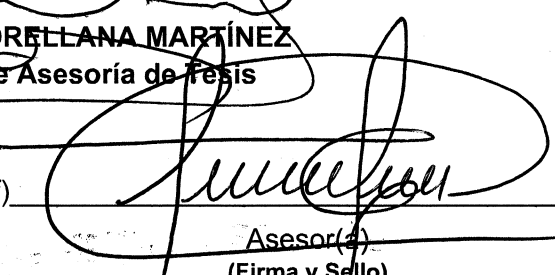
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Fecha de recepción 12 / 03 / 2018.

f) 

 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lilian Herminia Hernández Del Cid
 Abogada y Notaria

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



**LICDA. LILIAN HERMINIA HERNÁNDEZ DEL CID
ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala 06 de diciembre del año 2018

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



Licenciado Orellana Martínez:

Respetuosamente me dirijo a su persona con el objeto de manifestarle que asesoré el trabajo de tesis de la alumna **MARÍA SUSANA MORALES GONZÁLEZ** según nombramiento de fecha veinte de marzo del año dos mil dieciocho, intitulado: **“FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA EN GUATEMALA”**, para el efecto procedí a la realización de los cambios y modificaciones necesarias y declaro que con la sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, por lo que emito el siguiente dictamen tomando en consideración lo siguiente:

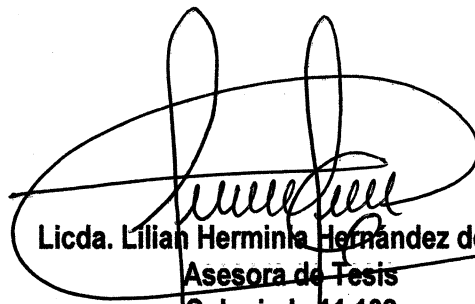
- a) Se llevó a cabo un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como científico y abarca un extenso contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio del tema la importancia de fortalecer el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos.
- b) La metodología empleada durante el desarrollo del trabajo llevado a cabo tiene relación con los capítulos de la tesis y con su respectiva presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis. Para redactar la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos inductivo y analítico, así como la aplicación de los métodos deductivo y sintético.
- c) En cuanto a los objetivos de la misma se puede indicar que es fundamental analizar la contratación laboral de los funcionarios públicos en el sector justicia de la sociedad guatemalteca.
- d) La hipótesis que se formuló originalmente quedó comprobada, debido a que el trabajo desarrollado por la sustentante muestra claramente la importancia del fortalecimiento de mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia.
- e) Los capítulos de la tesis permitieron la comprensión de los criterios técnicos y jurídicos que fundamentan las aseveraciones realizadas. El aporte científico del tema es fundamental y se basó en un contenido actual. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y señala el adecuado nivel de síntesis legal relacionado con el objeto del tema. Además, la bibliografía que se utilizó para la elaboración de la tesis ha sido la acorde y adecuada.

LICDA. LILIAN HERMINIA HERNÁNDEZ DEL CID
ABOGADA Y NOTARIA



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en 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 **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, 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.

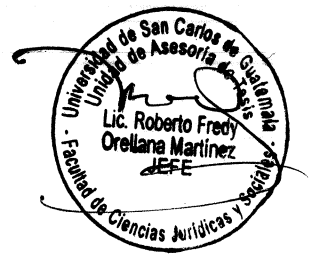


Licda. Lilian Herminia Hernández del Cid
Asesora de Tesis
Colegiada 11,109

Lilian Herminia Hernández Del Cid
Abogada y Notaria



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de febrero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA SUSANA MORALES GONZÁLEZ, titulado FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR JUSTICIA EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.

SECRETARIO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi fuente de vida y sabiduría, que con su ayuda me permite culminar todo lo que me proponga, gracias por acompañarme en cada momento.
- A MI MADRE:** Piedad González Santos, que con paciencia, esfuerzo, sacrificio y educación es forjadora de lo que hoy soy, gracias por su amor incondicional.
- A MIS ABUELOS:** Gracias por el apoyo que me brindaron.
- A MIS SOBRINOS:** Con mucho cariño y deseando que Dios les permita cumplir sus sueños y llegar mucho más lejos que yo.
- A MIS PRIMOS:** En quienes he encontrado el apoyo de hermanos y son parte de mi vida diaria. Dios me ha bendecido con ustedes.
- A MIS TÍOS:** Porque muchas de sus enseñanzas me han servido a lo largo mi vida, pero en especial a mi tía Raquel, quien ha estado incondicionalmente en todo momento, estoy segura que le alegra mi triunfo.
- A MIS AMIGOS:** Por compartir tantos momentos especiales, me han apoyado en todo tiempo y que lo vivido haga inquebrantable este afecto. Gracias por su amistad.



A TODA MI FAMILIA EN GENERAL: Con aprecio.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por abrirme las puertas para formarme académicamente.



PRESENTACIÓN

El tema que se investigó se titula fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en Guatemala. Su naturaleza jurídica es pública y fue llevada a cabo una investigación cualitativa que se fundamentó en la observación del contexto natural existente.

La observación constante, así como el análisis de cada situación relacionada con el comportamiento de los funcionarios trabajadores del sector justicia permitió conocer a fondo el problema relacionado. El ámbito temporal abarcó los años 2013-2016; mientras que el ámbito espacial, ocupó el territorio de la República guatemalteca.

El objeto de estudio dio a conocer el proceso de contratación laboral. Los sujetos que se estudiaron durante el desarrollo de la tesis fueron los funcionarios que trabajan en el sector justicia. El aporte académico señaló claramente la importancia de fortalecer los mecanismos del proceso de contratación laboral de los funcionarios de las instituciones del sector público en la sociedad guatemalteca.



HIPÓTESIS

Una hipótesis es aquella explicación previa que busca convertirse en una conclusión a un determinado asunto y contiene información relevante, digna de estudio por parte de quienes buscan resolver una situación, con clave esencial para una investigación o análisis, debido a que a partir de la misma pueden surgir varias teorías y respuestas al objetivo en cuestión.

No existe ningún fortalecimiento a los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia de la sociedad guatemalteca, siendo ello lo que no ha permitido la existencia de cambios estructurales en donde se incentive a los mismos para que desempeñen sus labores de manera eficiente y cumplida en la búsqueda de que se garantice un ambiente democrático y de justicia.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se formuló una hipótesis al tema fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en Guatemala y fue comprobada dando a conocer lo necesario de incentivar a los trabajadores de este sector, para de esa manera garantizar en el país justicia pronta y cumplida.

Las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y de fichaje. Los métodos de investigación utilizados fueron los que a continuación se indican: sintético, analítico, histórico, descriptivo, inductivo y deductivo.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	3
1.2. Características.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	5
1.4. Principios.....	5
1.5. Contenido.....	7
1.6. El trabajo humano.....	8
1.7. Relaciones del trabajo y la Revolución Industrial.....	9
1.8. Sistema jurídico de trabajo.....	11
1.9. Modalidades especiales de trabajo.....	12
1.10. Debilidad de la normativa laboral.....	14

CAPÍTULO II

2. Contrato laboral.....	17
2.1. Naturaleza jurídica.....	18
2.2. Concepto.....	20
2.3. Elementos característicos.....	21
2.4. Subordinación.....	21
2.5. Ausencia de riesgo.....	29
2.6. Estabilidad.....	30
2.7. Profesionalidad.....	34



CAPÍTULO III

3.	Contratación laboral en Guatemala.....	39
3.1.	Efectos del contrato de trabajo.....	39
3.2.	Características de la contratación laboral.....	41
3.3.	Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	42
3.4.	Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	43
3.5.	Clasificación.....	45

CAPÍTULO IV

4.	Fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia.....	49
4.1.	Funcionarios públicos.....	49
4.2.	Principios.....	50
4.3.	Sector justicia.....	52
4.4.	La importancia del fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en Guatemala.....	52
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
	BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para dar a conocer la importancia del fortalecimiento de mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en Guatemala. El correcto desempeño de labores de los funcionarios públicos de las instituciones del sector justicia es fundamental para que prevalezca el Estado de derecho y el sistema de frenos y de contrapesos del poder público, así como para que la sociedad pueda contar con seguridad, certeza legal, formas de resolver pacíficamente sus disputas, y posibilidades de prosperar. Además, existe suficiente evidencia para afirmar que el sistema de justicia en el país reclama por reformas en la contratación laboral, debido a su debilidad institucional y su baja eficiencia, ya que cuenta con consecuencias que no únicamente son de naturaleza humana y social, sino que además imponen un serio obstáculo al desarrollo económico.

La seguridad y el resguardo de la vida constituyen un derecho de las y los guatemaltecos, así como una condición fundamental para la consolidación del Estado de derecho, el fomento de una cultura de paz y la convivencia armónica de la sociedad.

Además, de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado y sus instituciones, tienen la ineludible responsabilidad de garantizar la seguridad y la administración de justicia, en función del bienestar social de la población.

Los objetivos dieron a conocer que el fortalecimiento de los procesos de contratación de los funcionarios públicos que laboran en el sector justicia permite fortalecer la cultura de diálogo y los mecanismos de resolución pacífica de los conflictos que permitan la superación de la confrontación, exclusión social, inequidad, violencia e impunidad que históricamente ha vivido la sociedad guatemalteca y que ha traído consigo el debilitamiento del tejido social y de las instituciones estatales.

La hipótesis fue comprobada al dar a conocer la importancia de que el proceso de contratación de los funcionarios públicos del sector justicia sea tomando en

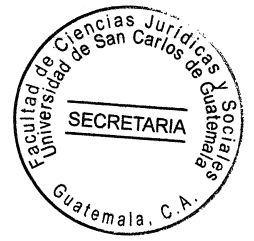


consideración méritos, para que los trabajadores sean calificados y estables, con perfiles y procesos transparentes de selección, contratación y promoción.

Es claro que la reforma a los contratos laborales del sector justicia son únicamente una pieza más en la amplia agenda de desarrollo que requiere el país y que tiene que incluir una profunda reforma del sistema electoral y de partidos políticos y una profundización del combate a la corrupción.

Sin embargo, existen diversas opiniones relacionadas con el alcance que tiene que tener esta clase de contratación, incluso existen quienes señalan que el sistema está funcionando bien y que no hay necesidad de hacer ningún tipo de cambio. De forma similar, hay quienes señalan la importancia de hacer cambios.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: en el primer capítulo, se señala el derecho del trabajo, conceptualización, características, naturaleza jurídica, principios, contenido, el trabajo humano, relaciones del trabajo y la Revolución Industrial, sistema jurídico de trabajo, modalidades especiales de trabajo y debilidad de la normativa laboral; en el segundo capítulo, se indica el contrato laboral, naturaleza jurídica, concepto, elementos característicos, subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad, profesionalidad; en el tercer capítulo, se establece la contratación laboral en Guatemala, efectos del contrato de trabajo, características de la contratación laboral, derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y patronos; y el cuarto capítulo, estudia el fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia. Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, así como los métodos de investigación analítico, sintético, inductivo, deductivo, descriptivo e histórico.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

A lo largo de la historia ha existido en todo el mundo una distribución inequitativa de la riqueza, lo cual trae como consecuencia que determinados individuos que tienen el poder, derivado de la acumulación de riqueza, tengan que recurrir al trabajo de la clase económicamente débil para hacer crecer su riqueza.

Pero, a pesar de que los trabajadores son parte importante en el éxito económico de una empresa, los mismos solamente reciben un porcentaje mínimo de las ganancias, siendo de importancia la existencia de un área del derecho que resguarde a los trabajadores de los abusos que pudieran llegar a cometer los patrones. No obstante, es de importancia indicar que el derecho del trabajo es relativamente nuevo, como se ha indicado, siendo el mismo el resultado de constantes luchas por parte de la clase trabajadora, con la finalidad de obtener un mínimo de bienestar que le permita acceder a una vida digna.

“El derecho laboral aparece como respuesta a las distintas luchas encabezadas por los empleados, con el objetivo de la obtención de mejores condiciones de vida. Las primeras normativas de esta categoría aparecieron en Europa durante los últimos años del siglo XIX, pero, a la fecha existen varios aspectos por regular para finalizar con la explotación del ser humano”.¹

¹ Fernández Marcos, Leo Enrique. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 60.



Es esencial el análisis del concepto del derecho del trabajo para comprender de mejor forma su naturaleza jurídica, así como todas las ramas que lo integran y su relación específica con otras áreas para el cumplimiento de sus fines.

La autonomía de las diversas ramas del derecho se debe en gran medida a sus normas respectivas, a la jurisprudencia y a la doctrina, debido a que todas ellas son constitutivas de fuentes del derecho, o sea, el lugar de donde surgen y emanan. El conocimiento de la legislación laboral como fuente del derecho del trabajo permite la comprensión de la problemática relacionada con el trabajo y busca la creación de normas laborales. A medida que una ley aparece para regular determinadas conductas, las ramas del derecho se encargan del fortalecimiento de su autonomía.

Existen distintos casos en los cuales una de las ramas del derecho no tiene competencia para la regulación de un caso en concreto, motivo por el cual se tiene que recurrir a normas de otros ámbitos del derecho, como sucede si derivado de una relación laboral surge un delito, el cual no se puede investigar en base a la legislación de trabajo, ni tampoco por los tribunales laborales de la conducta delictiva, motivo por el cual es necesario acudir al derecho penal para que sea la que se aplique al caso en concreto.

El derecho laboral también es conocido como derecho del trabajo o derecho social y es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano llevado a cabo en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.



Lo anotado, cabe hacer mención que ocurre dentro de un sistema heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones de trabajo.

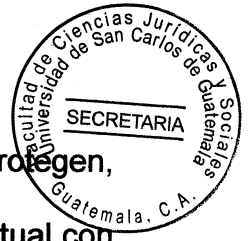
1.1. Conceptualización

“Derecho laboral es la norma que se propone la realización de la justicia social para el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. Se le concibe como el conjunto de principios, normas e instituciones que resguardan, dignifican y son tendientes a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o bien intelectuales, para la realización de su destino histórico referente a socializar la vida humana”.²

Se puede conceptualizar al indicar que es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o con autonomía, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, ya sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otra forma, y de las personas con respecto la relación de trabajo que exista.

Es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del derecho laboral. Esta definición contiene la relación reguladora y los fines de las normas laborales.

² Alarcón Carrera, José Santiago. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 80.



“El derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de sus esfuerzos de orden material e intelectual con la finalidad de lograr su destino histórico consistente en garantizar un trabajo que asegure la dignidad de la vida humana”.³

1.2. Características

Las características del derecho del trabajo son las siguientes:

- a) **Equidad:** es lo que se traduce en resolver o fallar en relación a las controversias laborales de conformidad con el señalamiento del deber, la conciencia y la moral, tomando en consideración a éstos más que a la literalidad de la ley.
- b) **Protección especial al obrero:** debido a ser la parte más débil de la relación de trabajo, necesita de protección.
- c) **Equilibrio entre los dos factores de la producción:** ya que lo que se pretende es armonizar los intereses que existen entre el capital y el trabajo.
- d) **Irrenunciabilidad de los derechos laborales:** porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución Política de la República.

³ Alonso Olea, Manuel y José Luis Plaza. **Introducción al derecho laboral.** Pág. 76.



- e) Derecho en constante expansión: extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de trabajadores.

- f) No reconoce la voluntad de las partes: en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los denominados contratos-ley, debido a que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados constitucionalmente.

1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo no puede ser tomada en consideración como normas reguladoras de intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora se encarga de imponer en la Constitución Política para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que tienen que corresponderle debido a la prestación de sus servicios y es de naturaleza jurídica pública.

1.4. Principios

El derecho del trabajo comprende una serie de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, y de ambos con el Estado. El surgimiento del derecho del trabajo se debe a la lucha de los trabajadores y sindicatos por lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Todos los trabajadores tienen derecho a prestar su trabajo en condiciones dignas, en donde se respete la igualdad entre hombres y mujeres, a no ser objeto de hostigamiento, a no ser discriminados y a contar con una capacitación y adiestramiento. Igualmente, los trabajadores tienen una serie de obligaciones que cumplir. Lo mismo, sucede con los patronos, así como también existen prohibiciones para los trabajadores y patronos.

Los principios del derecho del trabajo son los que a continuación se indican:

- a) Principio de igualdad: "Fue el principio que motivó la lucha por el reconocimiento de los derechos del trabajador, siendo este principio el que va de la mano de la libertad para trabajar, debido a que para un trabajo igual tiene que corresponder un sueldo igual, de la misma forma igualdad de trato para todos los trabajadores en lo referente a su trabajo".⁴
- b) Idea de la dignidad humana: la misma es referente a los atributos que corresponden al ser humano por el mismo hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, siendo el trabajador quien tiene el indiscutible derecho de que se trate con la misma consideración que pretenda el patrono que se le guarde.
- c) Idea de una existencia decorosa: puesto que el objetivo del trabajo consiste en otorgar a los trabajadores una existencia decorosa en sentido económico, y la

⁴ Martínez Girón, Jesús y Alberto Carrillo. **Derecho del trabajo**. Pág. 79.



misma únicamente puede darse cuando el ser humano se encuentra en las condiciones de satisfacer sus necesidades tanto materiales como las de su familia.

- d) Idea del trabajo como un derecho y un deber social: se fundamenta en la idea de la reciprocidad de los derechos y obligaciones que existen entre la sociedad y el ser humano, comprendiéndolo como un ente productivo y a la sociedad como creadora de las condiciones que le permitan al primero acceder a un trabajo, para su desarrollo personal y de la sociedad en que se desenvuelve. Pero a su vez la sociedad tiene el derecho de exigir del individuo el cumplir con su deber de trabajar.

- e) Idea de libertad y el derecho del trabajo: con la Declaración de los Derechos de la Constitución Francesa, en el mundo se concibe la idea de libertad de trabajo, debido a que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a una profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode.

1.5. Contenido

El contenido del derecho del trabajo es referente al conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.



De manera tradicional la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- a) Derecho individual de trabajo: trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- b) Derecho colectivo del trabajo: es referente a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo, negociación colectiva y participación del Estado con fines de tutela.
- c) Derecho de seguridad social: abarca la protección de los trabajadores ante los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez y cesantía.

1.6. El trabajo humano

“Una de las dimensiones de la actividad del ser humano consiste en el trabajo donde, recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transforman su entorno en la búsqueda de mejorar sus condiciones de vida”.⁵

Ese simple concepto de trabajo, no necesariamente es coincidente con el sentido que se le tiene que atribuir al derecho del trabajo, en tanto la rama jurídica exige una serie de características para entrar al ámbito de su aplicación.

⁵ **Ibid.** Pág. 97.



El trabajo protegido por el derecho laboral es referente al trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, comprendiendo por trabajo humano todo el que es desarrollado mediante la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades: manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas.

El trabajo humano tiene que ser productivo, motivo por el cual tiene por finalidad procurarse de ciertos bienes para la satisfacción de sus necesidades, es decir que goza de un carácter económico. De esa manera, el trabajo humano productivo se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio o el altruismo que son ajenas a la protección jurídica laboral.

La actividad de la persona trabajadora es el objeto del contrato de trabajo, motivo por el cual su prestación se encuentra personalizada. El trabajador o trabajadora siempre es una persona natural. En cambio, el empleador puede ser una persona natural o jurídica. En un contrato de prestación de servicios o de obra, el deudor puede ser una persona natural o jurídica. No se puede asistir por dependientes, ni transferirla a terceros subcontratados. Si el trabajador fallece o se incapacita provoca la terminación del contrato laboral.

1.7. Relaciones de trabajo y la Revolución Industrial

“La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones laborales, debido a que los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus



empleadores en lugar de llevarlo a cabo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de trabajo hasta el momento desconocidas”.⁶

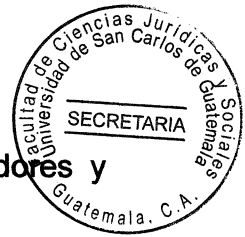
A ello, se le tiene que agregar que la introducción de la máquina permitía el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado laboral en competencia con el género masculino, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de grandes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era mísera y podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones laborales.

A esa nueva organización de trabajo se le tenía que someter a condiciones de esfuerzo, riesgos de accidentes, horario, enfermedades profesionales, inexistencia de descansos y una ínfima remuneración.

Poco a poco fueron apareciendo de manera espontánea y esporádica de distintos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores como sucede con los sindicatos.

Por su parte, el ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. Se sostenía que los

⁶ De la Villa Gil, Diego Manuel. **Fundamentos del derecho laboral**. Pág. 23.



Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación entre empleadores y trabajadores.

La intervención del Estado en los conflictos laborales se ha limitado durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas y mediante diversas acciones.

1.8. Sistema jurídico del trabajo

El trabajador que presta sus servicios de manera subordinada ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo en la Edad Media conocido también como el siervo de la gleba, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular las condiciones mínimas que son necesarias para garantizar la estabilidad social.

“El apareamiento de las primeras normas laborales data de la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países en relación a otros. Durante el año 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).⁷ Existen definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. Pero, para el derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. En la

⁷ Mollinedo Manglano, Carlos Javier. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 35.



actualidad, se han excluido de su empleo en el léxico-jurídico laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patronos que marcan líneas ideológicas.

Por otra parte, no resulta del todo adecuado denominar empresario o empleador. Se tiene que hacer una reserva a esta última expresión a quienes tienen una empresa, y que pueden o no tener trabajadores en relación de dependencia, motivo por el cual resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

1.9. Modalidades especiales de trabajo

Son las siguientes:

- a) Trabajo por cuenta propia o autoempleo: es el trabajo en el que el propio trabajador es quien lo dirige y organiza su actividad corriendo a su cargo el riesgo económico, y que puede adoptar dos formas fundamentales que son:
 - a.1.) El autoempleo individual o trabajo autónomo: se regula de manera habitual por el derecho civil o por el derecho mercantil o comercial, bajo la forma de contrato de locación de servicios como las profesiones liberales y de oficios autónomos.
 - a.2.) El autoempleo colectivo: en el que el trabajador se tiene que desempeñar en una organización de la que la él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones.



- b) Trabajo informal en relación de dependencia o trabajo no registrado: el trabajo informal en relación de dependencia también se denomina trabajo no registrado, o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral que no cumple con las formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido de manera notable durante los últimos años.

“En la actualidad, la mayoría de grandes empresas emplean un sistema de recursos humanos que combina claramente el mantenimiento de un grupo pequeño que sea asalariado y empleado directamente por la empresa, con un amplio grupo de trabajadores que se desempeñan en empresas, muchas de las mismas en condiciones de informalidad sin protección laboral”.⁸

Una de las interpretaciones mayormente aceptadas sobre la existencia de actividades informales se refiere al desarrollo de las mismas al margen del sistema regulatorio vigente.

Es decir, se trata de labores que se tienen que desarrollar sin cumplir con los requisitos establecidos en las reglamentaciones que sean aplicables. De esa manera, y en una visión bien positiva, la exclusión se tiene que asociar con su falta de acceso a las políticas de fomento y, en particular, al crédito, la capacitación y los mercados. Dicha aproximación al sector informal enfatiza su legalidad como

⁸ Ibid. Pág. 45.



característica primordial y es tendiente a visualizarlo como un conjunto de actividades encubiertas.

- c) Trabajo informal de simple supervivencia por cuenta propia: esta clase de trabajo no tiene que confundirse con el anterior, aunque muchas veces en la realidad las fronteras son bien difusas. Este tipo de trabajo es de bien escasa productividad y se lleva a cabo por cuenta propia, fuera de cualquier formalidad legal.

1.10. Debilidad de la normativa laboral

Desde hace más de una década, el mundo laboral viene transitando por un período de grandes transformaciones que se encuentran modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral.

“El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha puesto un reto para la normativa de trabajo, acostumbrada a la regulación del trabajo subordinado y por cuenta ajena, y el día de hoy se enfrenta al desafío de ampliación de su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y de la subcontratación”.⁹

De esa manera, la revolución tecnológica ha facilitado la producción a nivel global, donde la empresa se convierte en el paradigma de la unidad productiva. La independencia de

⁹ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 50.

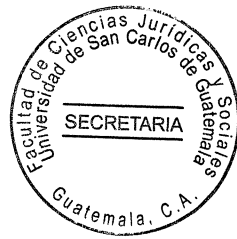


las fases de producción ya no únicamente se puede materializar al interior de la empresa, sino también hacia el exterior.

De forma simultánea, existe un debilitamiento del Estado-Nación provocado por la globalización de la economía, en donde los espacios nacionales se ven desbordados por unidades económicas que son trascendentales para las fronteras, con lo cual se pierde el control sobre ellas y en muchos casos resultan siendo más fuertes que un significativo número de Estados.

Por ende, existe un enfrentamiento a un escenario en el cual los paradigmas del mundo del trabajo se han transformado de manera sustancial, y a pesar de los esfuerzos normativos de las legislaciones nacionales, éstos no pueden desde sus ámbitos de aplicación cubrir con el redimensionamiento del mundo laboral. La nueva dinámica económica es especialmente transnacional, y los esfuerzos de los Estados se ven limitados por sus fronteras.

Con ese nuevo panorama, lo que se requiere es gobernar la globalización económica desde el derecho internacional del trabajo, revalorizando para el efecto su escenario actual.





CAPÍTULO II

2. Contrato laboral

La conceptualización de contrato laboral de trabajo es una figura bien reciente que ha venido a cobrar aceptación de carácter general después de las guerras mundiales. Entre las razones para que haya tenido aceptación han tenido influencia las características bien peculiares que representan este contrato y el hecho de que las legislaciones civiles lo tomen en cuenta.

En la sociedad guatemalteca la denominación de contrato individual de trabajo apareció a partir de 1947. La figura del contrato individual de trabajo presenta una serie de dificultades para su clasificación.

El anotado, es el motivo primordial de su tardanza para ser considerado de la forma en que se concibe en la actualidad. Su aprehensión es bastante difícil de comprender debido a sus distintas categorías.

Además, sus elementos tanto de fondo como de forma y no pueden ser análogos con facilidad a contratos que ya tienen establecida su clasificación, debido a que en la mayoría de veces se cae en calificaciones incorrectas, pero, el camino abordado para pretender su clasificación fue tratando de encontrar similitud con otros contratos existentes.



Con el contrato con el que mayor similitud tenía es con el de arrendamiento, debido a que seguramente tiene su origen en las labores llevadas a cabo por los esclavos, quienes por ser propiedad de una persona, pueden llegar a arrendarse en un momento determinado.

En la medida en la cual Europa se fue desarrollando socialmente, las conceptualizaciones de arrendamiento de trabajo fueron resultando sin importancia, entonces se tienen que hacer apreciaciones más técnicas.

Además, para salvaguardar la dignidad humana algunos autores han comparado el contrato laboral con un contrato de sociedad, en el cual el patrono es el encargado de obtener una utilidad y el trabajador una remuneración como producto de su participación, lo cual aunque es totalmente dignificante, hace que se señale una equivocación debido a que el trabajador no cuenta con determinadas condiciones que pueden llegar a tenerse como socio, y si bien cambia su calificación no resuelve el asunto en cuestión.

2.1. Naturaleza jurídica

Como puede notarse claramente el asunto de la calificación de la naturaleza del contrato individual de trabajo va más allá de poder analogarlo con los contratos existentes, debido a que son figuras características, planteándose como principal problema que el contrato individual de trabajo nace de manera espontánea, por la libre participación de las partes, en la que ambas tienen que participar a nivel de particulares, motivo por el cual se puede asegurar que se está dando una relación de derecho privado, sin embargo, no es de esa



manera, debido a que en el momento de la contratación de trabajo entran en juego diversos factores de derecho público que rigen claramente la vigencia de esa relación jurídica.

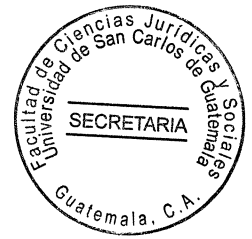
La relación de trabajo consiste en una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono debido a la representación de un trabajo subordinado, no importando cualquiera que sea el acto o la causa o motivaciones por las cuales se originó.

“Por ende, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la legislación de trabajo y de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos de ley y de sus normas supletorias”.¹⁰

Tomando en consideración los elementos de juicio, el contrato individual de trabajo o la relación de trabajo nace a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, en el momento mismo de la celebración del contrato de trabajo.

También, puede ocurrir con el inicio de la relación de trabajo que existe, y se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación, motivo por el cual se puede afirmar que el contrato individual de trabajo es una institución de derecho público.

¹⁰ Palomeque López, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo**. Pág. 46.



2.2. Concepto

En cuanto a la forma de conceptualizar el contrato individual de trabajo, existen diversidad de criterios.

Se le considera como un contrato por el cual una persona, empleado o bien un obrero doméstico se compromete a laborar para otra persona durante un tiempo determinado, o lo que es mayormente común, sin fijar un plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes o bien de acuerdo al trabajo realizado.

En general, el acuerdo entre quien presta el trabajo y el que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico consiste en la obligación de trabajar, y en la obligación de pagar. Consiste en el contrato mediante el cual una persona llamada trabajador entra en relación de dependencia con otra denominada patrono, poniendo a disposición de la misma su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no padezca daño a causa de su estado de dependencia.

El Código de Trabajo por su parte se refiere al contrato individual de trabajo sea cual fuera su denominación, al señalar que es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona llamada trabajador queda obligado a prestar a otra llamado patrono sus servicios personales o al ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier manera.

2.3. Elementos característicos

Al llevar a cabo un análisis del contrato individual de trabajo, se puede elaborar un detallado listado de elementos que tiene el mismo, sin embargo, algunos de esos elementos son esenciales en el contrato anotado, y no únicamente no pueden faltar, sino que son los que integran la esencia del contrato y sus atributos imprescindibles. Los elementos de todo contrato laboral son los que a continuación se indican.

2.4. Subordinación

“El infinitivo subordinar deriva de *sub* que significa bajo y de *ordinare*, que quiere decir ordenar, con lo cual se otorga una clara idea de la autoridad a la cual se encuentra sometida una persona y que es de donde deviene la autoridad de un vínculo determinado, que en el caso del derecho del trabajo se encuentra ligado precisamente al contrato de trabajo”.¹¹

El origen que tiene la subordinación tiene que ser buscado en el poder de los señores feudales sobre los siervos, y más en el tiempo, en el estado de servidumbre de los esclavos de etapas anteriores.

En la actualidad la subordinación que reconoce el derecho del trabajo, no se fundamenta en un supuesto de poder, sino que en el vínculo que existe entre las partes del contrato

¹¹ Ramírez Martínez, Juan José. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 12.



laboral, con reconocimiento claro de la personalidad y dignidad del trabajador en consecuencia no significa en ningún momento sometimiento.

Una de las características de la organización actual consiste en aquella situación especial económica y laboral en que están la mayor parte de las personas en todos los países, debido a que en lugar de trabajar de una manera independiente o autónoma, lo llevan a cabo otras personas de manera habitual y continuada. Esta idea realza claramente el significado actual de la subordinación.

La misma, en el trabajo se tiene que distinguir con puntos y señales de lo que se considera en la actualidad subordinación familiar o subordinación al orden público. Es necesaria para concebir la figura del contrato individual de trabajo y se puede afirmar que su existencia ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales.

En la forma de producción de actualidad se distinguen esencialmente dos factores de la producción que son el capital representado por todos los bienes materiales que le dan existencia a la empresa materialmente hablando y el trabajo representado por la participación de los trabajadores en el accionar de cualquier empresa.

El primero de los mismos se encuentra sometido al patrono debido a que le es propio; mientras que el segundo, puede encontrarse sometido al elemento subordinación, ya que existe en relación a la obligación esencial que tiene que cumplir el trabajador.

No obstante en el cumplimiento de su obligación, o sea en la prestación del servicio o ejecución de una obra, el trabajador queda resguardado y se le tiene que garantizar que no caerá en una situación de servidumbre.

La subordinación consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del ser humano a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es tomado en consideración.

Al hacer mención de las condiciones de dependencia y subordinación se tiene que indicar que es cuando una persona está sometida a la voluntad de otra, pero no mediante una sumisión psicológica o de una vinculación social, sino que es una supeditación funcional que unifica o coordina diversas actividades. “El contrato individual de trabajo, sea cual fuera su denominación, es el vínculo económico y jurídico mediante el que una persona queda obligada a presentar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra, de manera personal, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada a esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.¹²

Sus caracteres pueden sintetizarse de la siguiente forma:

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

¹² **Ibid.** Pág. 19.



- El patrono adquiere el derecho de encaminar el trabajo y de dar órdenes sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las labores.

- La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono que facultan a este último para el establecimiento del tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo.

- La fiscalización del patrono por medio de la supervisión y control de la manera en la cual el trabajador lleva a cabo sus labores.

- La subordinación tiene que aparecer de una relación legal continuada de cierta duración, es decir, las labores que se llevan a cabo no tienen que ser accidentales.

- El servicio que se presta es por cuenta ajena, en beneficio del empleador, para los fines económicos del patrono, consecuentemente, el trabajador es ajeno por los riesgos y pérdidas de la empresa.

Con frecuencia son empleados los términos subordinación, dependencia y dirección, pero el mayormente aceptado en la doctrina es el primero.

Dirección, se deriva de dirigir que quiere decir conducción y orientación a determinado lugar o fin, por medio de la dirección una persona se encamina a lo que se haya dispuesto.



La dirección suele manifestarse en mayor o menor grado de acuerdo a los servicios que se presten, y disminuye considerablemente a medida que los laborantes son técnicamente más calificados.

Por su parte, el término dependencia que tradicionalmente comprende el vínculo económico es el que mayormente concuerda con la subordinación, debido a que quien depende se encuentra sujeto a un poder o autoridad, a un orden o dominio previamente establecido por otro, y en el contrato individual de trabajo el elemento primordial consiste en el vínculo económico de producir plusvalía y salario.

Diversas son las teorías que existen para prestar una explicación de la naturaleza jurídica de la subordinación. Entre las de mayor importancia se encuentran la económica, la técnica, la jurídica y la mixta. Para calificar la naturaleza de la subordinación se parte del hecho que el trabajador está económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo.

También, se parte del hecho que en el desempeño de los servicios el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono ya que la ejecución de su trabajo se hará conforme las indicaciones y reglas dadas por el patrono en forma directa o por delegación que haga en otra persona.

“Se toma como fundamento el hecho que cuando el trabajador desarrolla sus labores, cumple con las obligaciones de la legislación, sea la misma ordinaria, el pacto colectivo



de condiciones de trabajo, o el reglamento interior del trabajo, que lo sitúan como jurídicamente subordinado al patrono¹³.

Esos aspectos son representativos de la ejecución del contrato laboral y tienen mayor o menor trascendencia de acuerdo a los servicios que se presten o la obra que se lleve a cabo, y están ligados indisolublemente, y por ello, es necesario que la naturaleza de la subordinación sea mixta, ya que conjuga aspectos tanto económicos, como técnicos y jurídicos dentro de una regulación que va a establecer las obligaciones y derechos de las partes.

La subordinación en el contrato de trabajo es bien compleja y varía de acuerdo al sujeto de la relación que se refiere. De esa manera se encuentran como expresivas de las relaciones de dependencia y son: la jerarquía, dirección, mando, soberanía, fiscalización y poder.

Las potestades patronales abarcan el poder de mando y dirección, el de organización, el jerárquico y disciplinario, de fiscalización y vigilancia. El empleador es quien dispone de la ejecución del trabajo y su producto resulta del esfuerzo del trabajador bajo las indicaciones e instrucciones del patrono.

El poder de dirección del empleador se tiene que traducir en órdenes e instrucciones que presenta sobre la forma, modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, el poder de

¹³ Shar Medina, Luis Daniel. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 33.

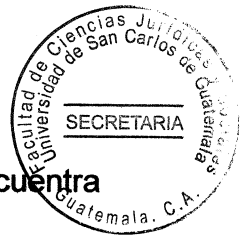
dirección se encuentra incluido en el mando, limitado por normas de orden público reguladoras del contrato laboral. Por su parte, el poder de organización le hace disponer de los elementos de la empresa, de conformidad con el objeto y finalidad de la producción. Además, el poder jerárquico se encuentra complementado por el de dirección y mando del empleador, los cuales son propios de su calidad y jerarquía.

Las órdenes son verbales o escritas, o bien temporales o permanentes y el trabajador tiene que aceptarlas, debido a que al no hacerlo, se tiene que someter al poder disciplinario del empleador. Las potestades las tiene que ejercer el empleador de manera directa o por medio de sus representantes en la empresa.

“De forma correlativa el trabajador tiene deberes en el trabajo, siendo el principal cumplir con la prestación de servicios, de los que puede librarse únicamente en los casos calificados por la ley y la doctrina como por las suspensiones del contrato de trabajo y por la mora del empleador al no proporcionar los materiales e instrumentos necesarios para la producción”.¹⁴

Entre los deberes también se considera el de obediencia, fidelidad o lealtad y el de diligencia en el trabajo. El de obediencia abarca la obligación del trabajador del cumplimiento de las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o bien de sus representantes, así como el ser colaborador de la empresa, que implica que conoce plenamente su deber de obediencia en cuanto a la dirección o jerarquía del empleador, el

¹⁴ **Ibid.** Pág. 41.



incumplimiento hace que el empresario ejerza poder disciplinario, si la falta se encuentra sancionada en la ley, en el contrato o en el reglamento interior de trabajo.

El deber de lealtad o fidelidad es relevante, cuando el trabajador convive con el empleador, como sucede con los trabajadores domésticos, o los de mar, así como cuando los trabajadores desempeñan cargos cuya conducta tiene relación con la reputación y confianza de la empresa con el público.

La obediencia del trabajador se limita de la siguiente forma: el trabajador tiene que obedecer al empleador y sus respectivos representantes; el trabajador debe obedecer dentro del lugar en que presta su trabajo y en el límite de espacio de su actividad; así como también debe obedecer dentro de la jornada de trabajo.

Existen casos en que el trabajador no se encuentra laborando, ni se encuentra en el local de la empresa y obedece las instrucciones del empleador. El trabajador tiene que obedecer las órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, aun cuando no correspondan de manera directa al que específicamente las ejecuta, tiene por finalidad guardar la armonía y coordinación de la empresa. El trabajador no debe obedecer órdenes que por su naturaleza entrañen la comisión de un delito.

La fidelidad abarca la obligación de prestar el trabajo de buena fe, así como de no perjudicar los intereses del empleador, ni permitir que otros lo perjudiquen. Se encuentra limitado por la defensa del derecho de los trabajadores y ello abarca el deber de guardar

el secreto profesional y de no divulgar los secretos de la empresa, aún cuando sea sin ánimo de ocasionarle daño. Es mayor, cuando más conocimientos tiene el laborante de los secretos de la empresa por razón de su cargo.

Por su parte, el de diligencia se encuentra relacionado con el rendimiento del trabajador, de acuerdo a su categoría y profesionalidad. El trabajador tiene a su cargo el papel de colaborador de la empresa y su diligencia es esencial para el buen desarrollo de la producción. Es referente a la fuerza desplegada en el trabajo, a las facultades particulares del trabajador y es más determinante en el trabajo intelectual.

2.5. Ausencia de riesgo

El riesgo consiste en la posibilidad de padecer un daño, en la posibilidad de tener una pérdida y en el peligro inminente que puede producir una situación determinada. Por lo general, cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos son compartidos.

“Pero, debido a la tutelaridad y protección que proporciona el derecho laboral a los trabajadores, no es posible aplicarles los principios del derecho común de poder compartir los riesgos que existen entre patronos y trabajadores, o bien el caso de trasladar el riesgo al trabajador”.¹⁵ La doctrina laboral por lo general acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. Al

¹⁵ **Ibid.** Pág. 62.



empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo.

La ausencia de riesgo y la subordinación se integran y justifican mutuamente en las relaciones tanto económicas como jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial, obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que puedan llegar a presentarse, como tampoco le corresponde objetar las directrices que le den en la empresa, cuando está exonerado de riesgo.

2.6. Estabilidad

Es un elemento del contrato laboral y su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente se encuentra dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo.

En el trabajo la estabilidad es la seguridad que tiene un trabajador de conservar de manera indefinida su relación laboral. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que se presente.

Para que la relación laboral esté jurídicamente resguardada y entre en el ámbito del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige como elemento propio del contrato, la estabilidad laboral. El trabajador tiene que encontrarse unido a la empresa en virtud de



una relación laboral que sea estable. La institución de estabilidad en el trabajo tiene un claro significado de permanencia en el cargo, de continuidad y lleva consigo la idea de seguridad. La estabilidad en el mismo tiene un papel de importancia en el contrato de trabajo y es motivo de preocupación, así como se ampara en que afecta más al trabajador, pero tiene que ser de igual importancia para el patrono que puede encontrar en ella la tranquilidad en los asuntos que están siendo llevados a cabo por una persona que se encuentra debidamente identificada.

La estabilidad en el trabajo proporciona seguridad al laborante, evitando con ello que quede sujeto a la voluntad del patrono, tratando a la vez de proteger la subsistencia del trabajador.

La misma, se manifiesta en dos formas. En primer lugar, la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y la segunda, en la existencia de una causa razonable para su disolución.

La primera, se puede indicar que es la estabilidad propiamente señalada; mientras que la segunda, es la seguridad de la primera y van indisolublemente ligadas, debido a que sin la garantía de seguridad de que exista una causa razonable no puede existir estabilidad.

Las motivaciones razonables para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo pueden originarse en el incumplimiento de la parte patronal con causa legal por diversos motivos que van desde aspectos técnicos a aspectos económicos. Para la sociedad el



trabajador desocupado deja de ser un ente productivo, y consecuentemente **deja de** consumir.

Para el Estado trae también algunos inconvenientes, debido a que crecen las necesidades de empleo, estas y otras razones marcan la importancia de la estabilidad como elemento del contrato de trabajo.

“El contenido de la estabilidad es esencialmente el vínculo laboral, para la estabilidad no importa que el servicio sea prestado con plena continuidad, lo que importa es mantener viva la relación de trabajo”.¹⁶

La estabilidad puede ser clasificada en diversas categorías:

- Estabilidad relativa o parcial: cuando el empleador puede dar fin al contrato sin una justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y al tiempo servido. Con ello, se permite la resolución de elementos subjetivos como la simpatía personal que puede tener el empleador del desempeño del laborante, que despide o indemniza.

- Estabilidad absoluta: real o total como también se le llama y es cuando el empleador sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no pudiendo separarlo de su cargo, y si se diera el caso de despedirlo sin haber

¹⁶ Palomeque. **Op. Cit.** Pág. 110.



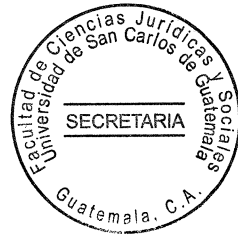
llenado ciertos requisitos legales, tiene que restituirlo a su trabajo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, debido a que los casos de despido tienen que encontrarse determinados en la legislación y haber sido resueltos por autoridad judicial.

- Estabilidad en el cargo: trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa y la remuneración que devenga. El trabajador no puede ser asignado a un cargo inferior, con menos remuneración, únicamente puede ser ascendido, el empleador tampoco puede modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo que existen y que tiene el trabajador.

En todo caso, tiene que contar con el consentimiento del mismo, sino se tomará en cuenta el consentimiento del trabajador puede dar lugar a una acción judicial de despido indirecto, o que se promueva acción punitiva laboral.

- La estabilidad en la carrera o en la empresa: la primera es referente en que el empleado al salirse de una empresa para trabajar en otra puede que se incorpore su tiempo anterior de servicios al nuevo período de prueba correspondiente que se lleve a cabo.

Es de importancia dar a conocer que esta diferencia es de importancia ya que permite acumular tiempo de servicios prestados en determinada actividad que se realice.



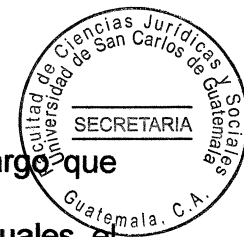
2.7. Profesionalidad

Por sí mismo, este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato, y al lado de los otros elementos específicos, le da individualidad a la institución.

Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir. Los profesionales surgen con la división del trabajo y de las necesidades de la sociedad, específicamente de la producción, cada trabajador ingresa en la empresa con un título profesional y se incorpora para llevar a cabo una determinada función que es retribuida de alguna forma.

De esa manera, la profesión pasa a ser un medio de calificación del trabajador del cual se sirve para tener en principio un trabajo y luego por los conocimientos que tiene para desempeñar de mejor manera su trabajo.

La actividad contratada tiene que ser de conformidad con la condición profesional del trabajador reconocida por el empleador en el período de prueba, y el trabajador al pasar el período de prueba se tiene que incorporar de manera indefinida a la empresa y se invierte de una categoría especial, de profesionalidad, debido a que su labor necesita de reiteración en la ejecución adecuada de labores de la actividad que haya sido contratada.



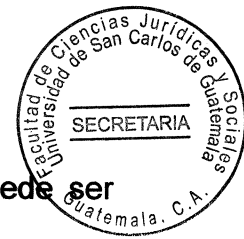
Ese profesionalismo que adquiere el trabajador se encuentra bien ligado al cargo que adquiere el trabajador por la calidad de su trabajo. Existen casos en los cuales el trabajador se incorpora de manera eventual o accidental a la empresa para poder adquirir dinero en una actividad distinta a la que de manera profesional y objetiva le es correspondiente.

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

La profesionalidad se tiene que interpretar en dos formas: en sentido lato, cuando la actividad a la que dedica una persona para su sustento es prevaleciente sobre otras y es habitual en sentido restringido, debido a la dedicación y la laboriosidad empleada en la actividad, no únicamente esa habitualidad y tiempo de trabajo implican la forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos y psíquicos del laborante.

“La actividad profesional que existe es propia y exclusivamente aquella entre las diversas actividades posibles de una persona, que prevalece sobre todas, no tanto porque sea el medio principal, sino exclusivo, que otorga el sustento a quien vive de su trabajo y su familia, sino porque es la de mayor importancia de las expresiones de su trabajo, en cuanto se ha sometido para ellas a una preparación formativa más o menos intensa.¹⁷

¹⁷ **ibid.** Pág. 124.



La profesionalidad en sentido restringido, como especialización del trabajo puede ser coincidente del servicio que haya sido contratado, pero por lo general, el contrato se refiere al sentido lato de la profesionalidad. Esta última es la que fija el género o especie de la actividad relacionada con la naturaleza de la empresa.

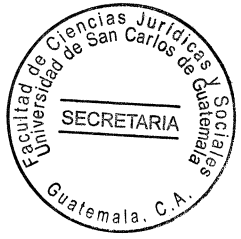
La misma, en sentido restringido o propio conduce a la especialización por la preparación experiencia y reiteración en las labores, la aplicación de métodos y formas de trabajo actualizados, que redundan en la técnica y habilidad de trabajo mejorada. Para conocer el sentido de aplicación de este elemento, es necesario tener conocimiento de los trabajos cuya presentación el patrono puede exigirle al trabajador.

El contrato de trabajo y la relación laboral se tienen que complementar entre sí, pero se puede darse el caso que se inicie la relación de trabajo y más adelante se suscriba el contrato laboral o que nunca se suscriba.

A pesar de que en otros ámbitos jurídicos el contrato es constitutivo el elemento principal, en el derecho, el contrato se puede tomar en consideración como secundario, debido a que realmente se generan derechos y obligaciones de orden laboral en la relación de trabajo, que constituye en sí la prestación de un servicio o la ejecución de una obra. La prestación del servicio o la ejecución de una obra determinada requieren de certeza en las condiciones de trabajo que son los elementos de fondo del contrato, ya que para la realización del trabajo por lo menos tienen que otorgarse al trabajador las garantías mínimas de trabajo.



Esos elementos de fondo de la contratación laboral tienen que estar garantizados para los trabajadores, y su cambio solamente puede suceder cuando medie el consentimiento del trabajador o porque se demuestre que su cambio no únicamente es necesario sino procedente legalmente. Las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra son la materia u objeto y la forma o modo de su desempeño.





CAPÍTULO III

3. Contratación laboral en Guatemala

“Toda institución jurídica es productora de efectos propios que de alguna forma se encargan de exteriorizar la razón de ser de la institución, lo cual también sucede con el contrato individual de trabajo, que no únicamente lo hace distinto, sino que a la vez permite conjugar los fines de la regulación laboral”.¹⁸

3.1. Efectos del contrato de trabajo

Son los siguientes:

- a) El hecho o circunstancia que el contrato individual de trabajo se encuentre contenido en concurrencia con otro documento de índole diferente, no le hace perder su naturaleza.

Por ende, independientemente de la relación laboral de la cual se esté haciendo referencia, le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo, con lo cual se tienen que salvaguardar los intereses de los trabajadores, no obstante que por circunstancias especiales se hubiere sustraído ya de manera inconsciente o en forma deliberada de las formalidades del contrato individual de trabajo.

¹⁸ Zuñiga Gómez, Julia Elizabeth. **Proceso de contratación laboral**. Pág. 30.



- b) Para que un contrato individual nazca a la vida jurídica y se llegue a perfeccionar, es suficiente con que se inicie la relación laboral, que consiste en el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de obra determinada.
- c) Siempre que se lleve a cabo la celebración de un contrato individual de trabajo y alguna de las partes no cumpla con sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, debido a que se tiene que resolver de conformidad con los principios que obligan a quien no ha cumplido, a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, los que tienen que aplicar sus mismos procedimientos.
- d) En todo contrato individual de trabajo tienen que entenderse incluidos por lo menos las garantías y los derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala y el resto de las leyes ordinarias y reglamentos de trabajo y previsión social.
- e) El contrato laboral no obliga únicamente a lo que se establece en el mismo, sino que también a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala determinan para las partes en cuanto a la relación de trabajo y también a las consecuencias que del mismo contrato se deriven de conformidad con la buena fe, la equidad, el uso y costumbre local.



- f) Cuando en el contrato de trabajo no se determina de manera expresa el servicio que se tiene que prestar, el trabajador únicamente queda obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y el que sea de igual género de los que integran el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

3.2. Características de la contratación laboral

“El contrato individual de trabajo tiene varias características que no únicamente reflejan aspectos de su naturaleza, exteriorizando para el efecto su contenido y finalidad esencial, sino que también hace notoria la existencia de sus peculiaridades, sobresaliendo para el efecto las características que a continuación se dan a conocer”.¹⁹

- a) El servicio que se presta es personal y de esa forma el trabajador puede contratar sus mismos servicios, pero no puede otorgar los servicios de un equipo de trabajo, debido a que entonces se estaría frente a una prestación de servicios empresariales que son objeto de disposiciones de distinta rama jurídica.
- b) La prestación de servicios exige continuidad debido a que es de esa manera como pueden nacer a la vida jurídica tanto los derechos como las obligaciones, las cuales no existirían si se presenta una constante ruptura de la relación jurídica,

¹⁹ **Ibid.** Pág. 40.



quedando a salvo la suspensión del contrato de trabajo que sí es permitido por las normas laborales.

- c) Los servicios no necesariamente tienen que ser excluidos para un empleador, debido a que si el contrato individual de trabajo no limita de manera expresa al trabajador, puede entonces el trabajador tener más de una relación laboral, siempre que esas relaciones de trabajo sean compatibles.

3.3. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

“Los derechos debido a ser facultades conferidas en beneficio de los trabajadores, que generalmente tienen como contraprestación una obligación del patrono, tienen que encontrarse expresamente regulados en las normas de trabajo y previsión social y por virtud del principio de irrenunciabilidad que revisten las normas de trabajo, el ejercicio de esos derechos es imperioso”.²⁰

Por su parte, las obligaciones de los trabajadores se pueden clasificar en generales o genéricas, y en específicas, refiriéndose en primer caso, a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma legal, sino de la aplicación de la lógica jurídica o de los principios que orientan al derecho del trabajo, y en el segundo caso, a las instituciones que sí están expresamente contempladas legalmente. También, puede hacerse mención de las obligaciones genéricas cuando son propias de las condiciones

²⁰ Galindo Vallecillos, Julio Benjamín. **Mecanismos de fortalecimiento en el trabajo**. Pág. 98.



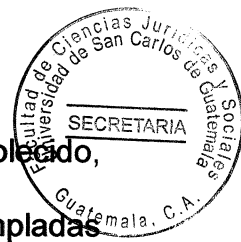
de cada una de las partes de la relación jurídica, debido a la función que desempeña, y puede hablarse de obligación específica cuando se trata de precisar el funcionamiento de esa relación jurídica como sucede en los casos contemplados en el Artículo 63 del Código de Trabajo.

Las prohibiciones establecidas por la legislación a los trabajadores buscan evitar que los mismos se conduzcan de manera inadecuada dentro de sus labores, debido a que pueden asumir actitudes que generen desorden y en dicho sentido la finalidad de las prohibiciones establecidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo son la paz y el orden laboral.

3.4. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

Los derechos de los patronos son facultades que ellos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o para el mantenimiento del orden en el trabajo, con la diferencia que por ser el derecho del trabajo un cúmulo de garantías mínimas en beneficio de los trabajadores susceptibles de mejorarse en beneficio de los mismos, hace notorio que para el patrono esos derechos no son irrenunciables, como sucede con el trabajador.

“El derecho del trabajo por contar con una vía de conocimiento en protección de los trabajadores por lo general han contemplado en beneficio de los mismos todas o casi todas las alternativas que pudieran llegar a serles de interés, y siendo el campo de

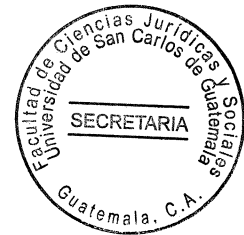


obligaciones patronales bastante común y su forma de sustentarlas bien establecido, quizá no pueda considerarse que existan obligaciones de los patronos, no contempladas en la legislación".²¹

Pero, para efectos de proporcionarle protección al empleado y para asegurar el goce de las garantías que le han sido concedidas, como ocurre en el caso de Guatemala, el Artículo 61 del Código de Trabajo hace mención de algunas de forma específica. Al igual que en el caso de las prohibiciones que tienen los trabajadores, las prohibiciones de los patronos van encaminadas al establecimiento de la paz laboral, con la diferencia que no se busca evitar el desorden que se pueda dar en las relaciones laborales, sino evitar los excesos que pueda llegar a cometer el patrono, debido a que es él quien tiene la dirección de la relación de trabajo. El Código de Trabajo regula las prohibiciones de los patronos en el Artículo 62.

La denominación contratos de trabajo no es en sentido estricto, sino en sentido amplio, o sea, en el derecho de trabajo la nulidad es procedente de toda negociación en la que al momento de su realización no se haya observado la aplicación de los principios fundamentales de derecho del trabajo y esencialmente que se haya vulnerado el principio de irrenunciabilidad, como sucede con las disposiciones contenidas en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo.

²¹ Alarcón. **Op. Cit.** Pág. 130.



3.5. Clasificación

La figura legal del contrato individual de trabajo deviene de la teoría contractual misma del derecho común, considerando que esa orientación obligó a la doctrina laboral a tomar en cuenta la formación, vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas de derecho que marcan una serie de requisitos de existencia y de validez de los diversos contratos y de la teoría de las nulidades del contrato.

En relación a la legislación laboral, en la sociedad guatemalteca la condición obligacional de faccionar el contrato subsiste solamente para el patrono, que verdaderamente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las diversas condiciones de una relación de trabajo. La falta del contrato o la omisión de alguno de sus requisitos, se tiene que imputar siempre al patrono y sí a requerimiento de las autoridades de trabajo no se presenta tienen que presumirse, a excepción de prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo que hayan sido afirmadas por el trabajador.

En relación a la clasificación de los contratos atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo existen dos enfoques que se encuentran bien definidos y determinados, que orientan la clasificación tradicional en contratos cuya duración no se encuentra prevista y que pueden tomarse en consideración por un tiempo indeterminado, y aquellos cuya duración efectivamente se encuentra prevista debido a que se presume el acaecimiento de un hecho o circunstancia que de forma necesaria tiene que finalizar, o porque se concluya la labor que se tenga que llevar a cabo, caso en el que se está



hablando de un contrato para plazo fijo o plazo determinado, y contrato para obra determinada.

- a) Contrato por tiempo indefinido: tomando en consideración que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de alguna de existencia si los patronos pudieran establecer libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador. Las leyes del país al igual que las de otros países, recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido es la figura genérica, y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo son constitutivas de casos de total excepción.

- b) Contrato a plazo fijo: también se le llama contrato por tiempo determinado y es aquél en el cual se especifica fecha para su terminación, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que obligatoriamente tiene que poner término a la relación de trabajo.

“De lo anotado se infiere que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo cuando se señala fecha para su terminación tomando en consideración un conocimiento cierto de la duración de la eventualidad que lo hizo necesario y cuando se haya previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra”.²²

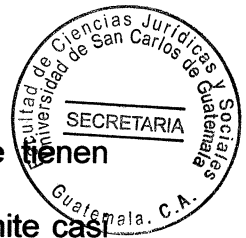
²² Montoya. **Op. Cit.** Pág. 180.



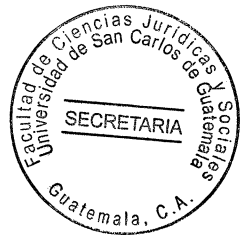
- c) Contrato para obra determinada: se puede celebrar este tipo de contratos en aquellos casos en los que de esa manera exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes ajustan de manera global o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que las mismas concluyen. En ese caso se tiene que tomar en cuenta el resultado del trabajo.

Para proporcionar la debida efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo tiene que ser por tiempo fijo o para obra determinada, la legislación guatemalteca contiene los principios que a continuación se indican:

- Si no se especifica fecha para la determinación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido.
- Cualquier contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo la existencia de prueba en contrario.
- Se debe tener siempre como contratos por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para una obra determinada cuando se celebren en empresas cuyo objeto sea la naturaleza permanente o continuada y si al vencimiento de esos contratos subsiste la causa que les dio origen. Consecuentemente el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual de trabajo a plazo fijo como el



contrato individual de trabajo para obra determinada, son especies que tienen carácter de excepción. Dentro del ámbito jurídico el término contrato remite casi de manera necesaria a pensar en un documento suscrito por las partes que están obligadas contractualmente.



CAPÍTULO IV

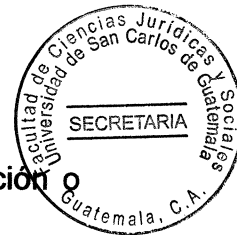
4. Fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia

Es fundamental el fortalecimiento de los mecanismos para que se desarrolle adecuadamente el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos de las instituciones del sector justicia en el país.

La Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 1: “Carácter de la ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad”.

4.1. Funcionarios públicos

Funcionario es quien lleva a cabo profesionalmente un empleo público. También, es llamado burócrata por pertenecer a la burocracia o al conjunto de los servicios públicos. Los mismos, participan en la administración pública o de gobierno y acceden a su condición mediante las elecciones, nombramientos, selecciones o empleos.



El funcionario público electo es el que accede a su cargo en virtud de una elección o cargo político. También, pueden ser nombrados de oficio y algunas posiciones oficiales pueden ser hereditarias y formaciones históricas.

“Los cargos públicos son los que desempeñan en las administraciones públicas o en los órganos constitucionales y que, a diferencia de los funcionarios profesionales tienen carácter electivo o de confianza”.²³

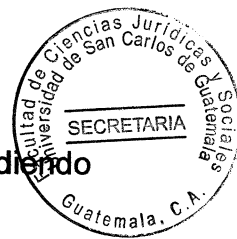
Su regulación legal en Guatemala está en el Acuerdo Gubernativo número 18-98 de la Presidencia de la República, de fecha 15 de enero de 1988. Este reglamento en el Artículo 1 hace referencia a los servidores públicos indicando que entre los mismos se encuentran los funcionarios públicos e indica que por los mismos se tienen que conocer a las personas individuales que ocupan un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento de acuerdo a la ley, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia leal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad respectiva.

4.2. Principios

La Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Son principios fundamentales de esta ley los siguientes:

1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos

²³ Gramajo Vallecillos, Julio Benjamín. **El funcionario público**. Pág. 29.



y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.
3. El Sistema Nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantía a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.
4. Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición deben ser señalados por la ley.
5. A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.
6. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar

sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”.

4.3. Sector justicia

“El sector justicia se encarga del desarrollo de un poderoso rol cuando se presenta una respuesta debidamente coordinada para poner fin a la violencia. El mismo, hace uso de la autoridad del gobierno, o de la comunidad, para imponer el cumplimiento de la ley y de otras normas de conducta que pueden proteger de la violencia a la sociedad y castigar a los responsables”.²⁴

Por ello, es esencial asegurar que se fortalezcan los procesos existentes para el desarrollo del proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en el país.

4.4. La importancia del fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en Guatemala

El sistema judicial de Guatemala se integra por organismos, entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas del Estado que se encuentran descritas en la Constitución

²⁴ Hidalgo Gutiérrez, Diego Eduardo. **Sector justicia**. Pág. 71.



Política de la República de Guatemala y en el resto de leyes de la Nación que lo permitan, y al mando de este sistema se encuentra la Corte Suprema de Justicia.

El Artículo 1 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Objetivo y ámbito material de aplicación de la ley. La presente ley regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios. Es también aplicable a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Judicial. El Servicio Civil del Organismo Judicial es de carácter público y esencial y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia”.

Tanto la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico requieren de sistemas de selección, promoción, evaluación, desempeño y capacitación del régimen disciplinario.

El Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Sistema de oposición. Por sistema de oposición se entiende el procedimiento selectivo consistente en una serie de ejercicios en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia y superan las pruebas respectivas. Se establece el sistema de oposición, mediante el cual toda persona tiene derecho a optar a los cargos a que se refiere esta ley. Los nombramientos deberán hacerse únicamente sobre la base de la preparación, experiencia, capacidad y honradez. A los cargos mencionados en el Artículo 13 de esta ley no le es aplicable lo dispuesto en este Artículo”.



El sistema de clasificación de puestos y salarios se comprende como el mecanismo que proporciona los criterios técnicos, procedimientos, parámetros, metodología e instrumentos de carácter general para la clasificación de puestos y salarios de los empleados judiciales. El sistema de clasificación de puestos y salarios a través del cual, cualquier trabajo llevado a cabo en igualdad de condiciones y eficiencia tiene que ser remunerado de manera igual.

Los empleados judiciales se dividen en auxiliares judiciales y trabajadores administrativos y técnicos. Por su lado, se encuentran los auxiliares judiciales que se dividen en secretarios de tribunales, oficiales, notificadores y comisarios.

La administración superior del Servicio Civil es correspondiente con exclusividad al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, quien se encargará de ejercerlo de acuerdo a lo dispuesto en la legislación y en la Ley del Organismo Judicial.

El Sistema de Recursos Humanos es creado para los efectos de la administración del Servicio Civil y comprende la administración de personal, la clasificación de puestos y la administración de los salarios y otros servicios que sean complementarios.

Tomando en consideración el procedimiento de selección, nombramiento, evaluación de desempeño, ascenso y remoción se empleará el puesto del régimen del servicio de oposición y el puesto del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.



El régimen de oposición es referente al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como tales, específicamente en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial.

Dentro del régimen de libre nombramiento y remoción se incluyen los puestos de apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

El Artículo 14 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala estipula: “Todos los puestos del Organismo Judicial deben ordenarse en un Manual de Clasificación y Evaluación, que tome en cuenta la responsabilidad asignada al puesto y los requerimientos que éste exige del empleado, en cuanto a conocimiento, preparación, experiencia, aptitud, rendimiento y capacidad. Cada puesto deberá asignarse a un grupo ocupacional y a una categoría salarial. El reglamento definirá los grupos ocupacionales”.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 16: “Requisitos de ingreso al régimen de oposición. Toda persona tiene derecho de solicitar su ingreso al régimen de oposición. Para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico se requiere estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y además:

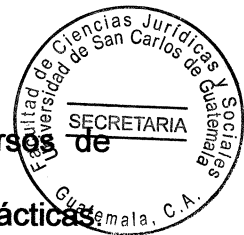
- a) Tener condiciones de salud que le permita ejercitar idóneamente el cargo.



- b) Llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios.
- c) Ser de reconocida honorabilidad.
- d) Superar las pruebas, exámenes y concursos que establezca esta ley y su reglamento.
- e) Tener la calidad de elegible.
- f) Aprobar el programa de inducción que se establezca.
- g) No haber sido condenado en sentencia ejecutoriada dentro de los 10 años anteriores a su nombramiento por cualquiera de los siguientes delitos: malversación, defraudación, contrabando, falsificación, robo, estafa, prevaricato, cohecho, exacciones ilegales, violación de secretos.
- h) Cualquier otro requisito que se establezca en el reglamento de esta ley”.

Para poder ejecutar los puestos que se encuentran comprendidos en el servicio de oposición tiene que seguirse una política de convocatoria abierta, que tenga por finalidad reclutar mediante una divulgación adecuada a los mejores candidatos para el puesto laboral. El concurso de oposición comprenderá tantas plazas como vacantes existan en la fecha de la convocatoria y el número adicional que se considere razonable para cubrir las que puedan producirse mientras se llevan a cabo las pruebas necesarias.

A los puestos laborales del Organismo Judicial puede optar toda persona que efectivamente reúna los requisitos que se encuentran establecidos en la legislación.

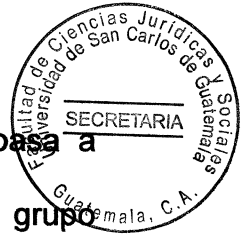


Para asegurar la idoneidad en la selección se tienen que organizar concursos de oposición pública y de credenciales. Las pruebas pueden ser orales, escritas y prácticas.

Son elegibles aquellas pruebas que son tomadas en consideración cuando se llenen todos los requisitos necesarios para su ingreso y superen las pruebas respectivas. Además, con los candidatos que se consideren elegibles se tiene que formar un registro y le corresponde al Sistema de Recursos Humanos colocarlos en un riguroso orden descendente de calificaciones. Si es requerido por la autoridad nominadora, el Sistema de Recursos Humanos se encargará de remitir una lista en el respectivo orden descendente, de los diez candidatos que hayan obtenido las mejores calificaciones cuando el número de candidatos así lo permita.

El programa de inducción es obligatorio para el personal de primer ingreso. También, se ha establecido el sistema de capacitación y actualización para los empleados y funcionarios judiciales, el cual tiene que ser permanente y obligatorio.

El sistema obligatorio de evaluación de los empleados judiciales es obligatorio y consiste en la calificación justa y objetiva de sus servicios con la finalidad de la determinación de su eficiencia y rendimiento en el trabajo. Dicha evaluación se tiene que llevar a cabo al menos una vez anualmente. Por su parte, los resultados de la evaluación se deben tomar en consideración para los ascensos, traslados, incrementos salariales, cursos de capacitación y remociones.



Por ascenso se comprende el procedimiento mediante el cual el empleado pasa a desempeñar un puesto de grado o categoría superior de conformidad con el grupo ocupacional al cual es perteneciente.

El sistema de ascensos está regulado en el Artículo 23 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala: “Sistema de evaluación del desempeño. Se establece un sistema obligatorio de evaluación del desempeño de los empleados judiciales, que consiste en la calificación justa y objetiva de sus servicios con el objeto de determinar su eficiencia y rendimiento laboral. Esta evaluación se deberá realizar al menos una vez al año. Los resultados de la evaluación se tomarán en cuenta para los ascensos, traslados, incrementos salariales, cursos de capacitación y remociones”.

El ascenso consiste en el procedimiento por el cual el empleado pasa a desempeñar un puesto de grado o categoría superior de conformidad con el grupo ocupacional al cual pertenece.

El sistema de ascensos está regulado en el Artículo 25 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial: “Los empleados y funcionarios judiciales que manifiesten interés en un ascenso y tienen todos los requisitos del puesto deberán someterse a un concurso de oposición, el cual tomará en cuenta la información y actualización académica, la capacidad técnica, la evaluación del desempeño, la experiencia y la antigüedad. Cuando el número de candidatos así lo posibilite, el Sistema de Recursos Humanos remitirá la



lista, en el respectivo orden descendente, de los diez candidatos que obtuvieron las mejores calificaciones, los que serán incluidos en su orden en la lista de elegibles que será propuesta al jefe inmediato de la plaza vacante, quien recomendará ante la autoridad nominadora a la persona que considere más idónea para el cargo”.

La autoridad nominadora es la Corte Suprema de Justicia para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Auxiliar Judicial y el Presidente del Organismo Judicial lo es para los puestos que se encuentran contemplados en el sistema de la Carrera de Trabajador Administrativo y Técnico.

A la autoridad indicada le compete el nombramiento y remoción de los empleados y funcionarios judiciales. Para esos efectos, la respectiva autoridad nominadora llevará a cabo sus actuaciones por conducto de los órganos administrativos respectivos.

Las prohibiciones de la autoridad nominadora están reguladas en el Artículo 28 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala: “Prohibiciones de la autoridad nominadora.

Además de las contenidas en otras leyes, a la autoridad nominadora le está prohibido:

- a) Nombrar, dentro de los grados de ley, a los parientes del Presidente del Organismo Judicial o de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, en los puestos de Jefes de Unidades Administrativas.
- b) Nombrar o promover a un trabajador sin que exista la respectiva vacante o cargo disponible, conforme lo establezca el Manual de Clasificación y Evaluación de

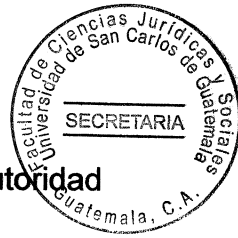


Puestos y Salarios, o bien cuando se trate de un nombramiento del servicio por oposición, cuando el aspirante no haya participado en el concurso de oposición o no haya resultado entre los diez mejores candidatos.

- c) Despedir sin justa causa justificada, y sin utilizar el debido proceso, a los empleados y funcionarios judiciales.
- d) Nombrar o permitir que trabajen cónyuges o parientes dentro de los grados de ley, en una misma unidad judicial o administrativa”.

Las clases de nombramiento están reguladas en el Artículo 29 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala: “Clases de nombramiento. Se podrán emitir tres clases de nombramientos: a) Regular u ordinario. b) Provisional. c) Interno”.

El nombramiento regular u ordinario como también se le llama es el que acuerda la autoridad nominadora después de cumplir con los requisitos que se encuentran establecidos en la legislación, tomando en consideración a que corresponde el puesto. Si se trata de un puesto en el régimen de oposición, la autoridad nominadora tiene que requerir al Sistema de Recursos Humanos cuando el número de candidatos de esa manera lo permita y en el respectivo orden descendente, la lista de los diez candidatos que obtengan las mejores calificaciones, quienes estarán incluidos en la lista de elegibles que será propuesta al jefe inmediato de la plaza, quien será el encargado de hacer la respectiva recomendación ante la autoridad nominadora a la persona que considere sea la más idónea para el cargo.



En cuanto al nombramiento interino por ausencia temporal del titular, la autoridad nominadora puede emitir un nombramiento con ese carácter. La persona que desempeñe el interinato puede ser seleccionada entre el personal en servicio, lo cual constituye un ascenso, o bien puede ser seleccionada dentro del registro de elegibles. En los dos casos, el interinato puede ser mayor de seis meses.

Además, el nombramiento de los empleados y funcionarios judiciales surtirá efecto desde el momento de posesión del cargo, en cuya oportunidad tiene que levantarse el acta en rigor. Por traslado, se comprende el acto por el cual un empleado o funcionario pasa a desempeñar otro puesto de igual categoría y salario, de conformidad con el grupo ocupacional al cual sea perteneciente.

Las clases de traslado están reguladas en el Artículo 35 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala: "Clases de trabajo.

El traslado procede por:

- a) Razones de conveniencia del servicio, calificadas mediante resolución motivada del sistema de Recursos Humanos previa audiencia al empleado judicial y compensación económica de los gastos del traslado, si los hubiere.
- b) Solicitud del interesado cuando tenga causa justificada y obtenga opinión favorable del sistema de Recursos Humanos. En ningún caso se considerará traslado la asignación y cumplimiento de comisiones específicas".



La permuta consiste en el acto de carácter voluntario donde el empleador o funcionario que ocupan cargos de igual categoría y salario dentro del mismo grupo ocupacional intercambian sus correspondientes puestos. Para que la permuta surta efectos tiene que ser aprobada por la autoridad nominadora a solicitud de los interesados y con la anuencia de los jefes inmediatos, siempre que no lesione el buen funcionamiento del servicio.

El Artículo 37 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Derechos.

Son derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establece la Constitución Política de la República los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y otras leyes ordinarias, los siguientes:

- a) A no ser removidos de sus cargos sino por las causas y en la forma establecida en la Constitución Política y las leyes.
- b) Devengar un salario digno y justo de acuerdo a su puesto y categoría, que tienda a dignificar la función judicial y a mantener altos niveles de eficiencia en la misma, así como los demás beneficios y compensaciones de carácter económico y social que correspondan.
- c) Participar de los programas y actividades de bienestar social y beneficiarse de los mismos.
- d) Optar a becas de estudios superiores, recibir cursos de capacitación y perfeccionamiento en el desempeño de sus funciones.
- e) Participar en el sistema de oposición para ascender dentro de su carrera, optando a servicios de mayor categoría y salario.

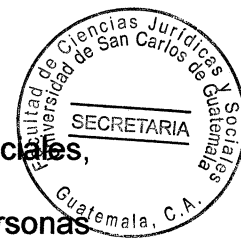


- f) Conocer el resultado de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia y eficacia en el puesto.
- g) Disfrutar de un período anual de vacaciones, aguinaldo, descanso pre y post natal, período de lactancia, los asuetos que la ley establezca y otros que determine el reglamento.
- h) Obtener permisos y licencias en la forma establecida por esta ley y sus reglamentos.
- i) Asociarse libremente para cualesquiera fines legítimos.
- j) Impugnar las resoluciones en los casos de imposición de sanciones disciplinarias.
- k) Ser reinstalado en el puesto o recibir la indemnización correspondiente en caso de despido sin causa justificada.
- l) Recibir la pensión de jubilación que determine la ley.
- m) Los contenidos en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo”.

El Artículo 38 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Deberes.

Son deberes de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial:

- a) Cumplir y desempeñar con eficiencia y eficacia las obligaciones inherentes a sus puestos.
- b) Cumplir con prontitud e imparcialidad los asuntos de su competencia.
- c) Actuar con responsabilidad y guardar absoluta reserva en los asuntos que por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones específicas, así lo requieran.



- d) Atender con respecto y cortesía al público en general, a los funcionarios judiciales, personal subalterno, compañeros de trabajo, litigantes, abogados y personas interesadas en los juicios y diligencias que se ventilen en el tribunal.
- e) Participar en los cursos de capacitación y actualización profesional que programe la autoridad administrativa.
- f) Observar estrictamente el horario de trabajo establecido.
- g) Enmarcar su conducta dentro de los cánones éticos y legales.
- h) Cumplir con los demás deberes que esta y otras leyes le señalen, así como con los señalados en los reglamentos, circulares, acuerdos y demás instrucciones de la Corte Suprema de Justicia y el Organismo Judicial”.

El Artículo 39 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Prohibiciones.

Además de lo establecido en otras leyes y reglamentos queda prohibido a los empleados y funcionarios del Organismo Judicial:

- a) Realizar propaganda de índole política o religiosa durante la jornada de trabajo y en el lugar del mismo, u obligar o propiciar a que otros la hagan.
- b) Solicitar o recaudar directa o indirectamente contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros trabajadores, salvo las excepciones que establezca la ley.
- c) Desempeñar simultáneamente empleos o cargos públicos remunerados, ejercer cualquier otro empleo incompatible con su horario de trabajo, así como ocupar cargos directivos en entidades políticas.



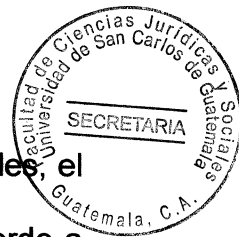
d) Dedicarse dentro de la jornada de trabajo a actividades ajenas al cargo que desempeñan”.

A la Presidencia del Organismo Judicial le es correspondiente la aprobación de la política salarial con fundamento en los estudios anuales y recomendaciones técnicas que de manera oportuna lleve a cabo el Sistema de Recursos Humanos de conformidad con las posibilidades financieras del Organismo Judicial.

Además, el sistema de remuneración abarca los salarios, beneficios diferenciales y cualquier otra clase de prestación de carácter pecuniaria que reciban los empleados y funcionarios por sus servicios en el desempeño de sus cargos. El sistema que se establezca tiene que contar con escalas generales de salarios, con montos mínimos y máximos. Cada puesto tiene que ser asignado a la categoría salarial respectiva, de acuerdo al sistema de clasificación y evaluación que se llegue a adoptar.

Las retribuciones que se reciban por concepto de dietas no se pueden considerar como sueldos. Pero, es esencial que la labor así remunerada, se lleve a cabo en asuntos del Organismo Judicial de tal manera, que no interfiera con la jornada de trabajo del puesto respectivo.

El Artículo 45 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para los efectos del pago, los salarios están sujetos a las siguientes normas:



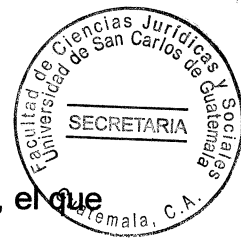
- a) El pago debe hacerse por períodos mensuales vencidos. En casos especiales, el Presidente del Organismo Judicial podrá acordar formas diferentes, de acuerdo a las necesidades y posibilidades del Organismo.
- b) Todo pago podrá hacerse en efectivo, por medio de cheque, depósito bancario o cualquier otro sistema que se establezca.
- c) Los pagos deberán hacerse al empleado o funcionario, su representante legal o persona debidamente autorizada”.

El encargado del establecimiento del horario y de las jornadas ordinarias de trabajo de los Tribunales y del resto de dependencias es el Presidente del Organismo Judicial, de acuerdo a las necesidades del servicio, las características de la región y las jornadas de trabajo que se lleguen a determinar.

El Artículo 47 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Jornada extraordinaria.

Las horas de trabajo efectivo realizado fuera de los límites señalados conforme esta ley, se consideran extraordinarias y están sujetas a las siguientes normas:

- a) Dan derecho al empleado a que se le retribuyan como tales.
- b) Los jueces, magistrados y jefes de dependencias, están obligados a justificar las razones que obliguen a trabajar en horas extraordinarias y de ser posible, distribuirán las labores para evitar el tiempo de servicio extraordinario.



- c) No se considera tiempo extraordinario, según calificación del jefe inmediato, el que se utilice en subsanar errores imputables al propio empleado, en reponer perdido o falta de actividad que le sean imputables.

El régimen de la jornada extraordinaria quedará establecido en el reglamento respectivo”.

Los días de asueto con goce de salario son los establecidos legalmente. El Presidente del Organismo Judicial puede encargarse de acordar días de descanso con goce de sueldo, por motivaciones extraordinarias, tomando en consideración las necesidades de servicio.

“Los funcionarios y empleados judiciales tienen que gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y únicamente están bajo la obligación de dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de categoría especial que no permitan una ausencia prolongada. Las vacaciones no son acumulables cuando se trate de índole especial que no permita una ausencia prolongada”.²⁵

El Presidente del Organismo Judicial por conducto del Sistema de Recursos Humanos es el encargado de la organización de los turnos para el goce del período vacacional de los funcionarios y empleados judiciales. A ese efecto, se tienen que establecer turnos durante las vacaciones y días de asueto remunerados para asegurar la continuidad de los servicios esenciales de justicia.

²⁵ **Ibid.** Pág. 60.

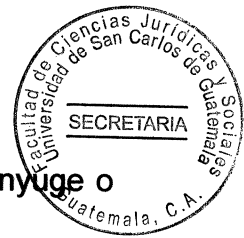


La licencia es todo permiso que se tiene que conceder al funcionario o empleado judicial para ausentarse temporalmente del puesto. El Sistema de Recursos Humanos proveerá el sustituto, quien tiene que encontrarse debidamente calificado a forma de continuar con una adecuada prestación del servicio.

El Artículo 52 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Clasificación de las licencias.

Los empleados y funcionarios del Organismo Judicial tienen derecho a licencias con o sin goce de salario, de conformidad con las siguientes normas, las que se establezcan en el reglamento respectivo y las contenidas en otras leyes especiales:

- a) Licencias ordinarias con goce de salario, que se conceden:
 - i. Por enfermedad, maternidad o accidente;
 - ii. Para realizar estudios, recibir adiestramiento, seminarios, conferencias, hacer investigaciones o atender invitaciones, siempre que se relacionen con las funciones del puesto que se desempeña y que la actividad que se realice o en la cual se participe, sea de interés para el Organismo Judicial;
 - iii. Licencias por motivos de carácter familiar:
 - 1. Cinco días hábiles en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente e hijos del empleado.
 - 2. Tres días hábiles en caso del fallecimiento de un hermano del empleado.
 - 3. Ocho días hábiles en caso de matrimonio del empleado.
 - 4. Tres días hábiles en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del empleado.



5. Tres días hábiles en caso de hospitalización por enfermedad grave del cónyuge o conviviente e hijos del empleado.
 6. Dos días hábiles en caso de hospitalización por enfermedad grave de los padres del empleado.
- iv. Licencias por estudios:
1. Por un mes para sustentar Examen Técnico Profesional Privado o Ejercicio Profesional Supervisado, por dos veces.
 2. Por dos días hábiles para sustentar Examen Público o de Graduación.
 3. Por el tiempo que dure la asistencia del empleado a becas en representación del Organismo Judicial.

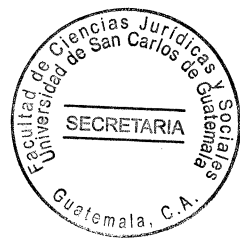
Los funcionarios y empleados judiciales que gocen de tales licencias deben comprobar plenamente la causa o motivo que las originó. En todo caso, las licencias que se otorguen a los empleados y funcionarios no pueden exceder del plazo máximo que establece la Ley Orgánica del Presupuesto y su Reglamento.

- b) Licencias ordinarias, sin goce de salario;
- c) Licencias especiales, con o sin goce de salario”.

Las licencias de los funcionarios y empleados judiciales se tienen que conceder por conducto del sistema de Recursos Humanos y por motivos especiales, debidamente justificados el jefe inmediato quien puede conceder licencias hasta por cinco días hábiles, debiendo informar de manera inmediata a la autoridad correspondiente del Sistema de Recursos Humanos.



Es fundamental el fortalecimiento de los mecanismos para desarrollar el proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia en Guatemala, para que se garantice a la Nación la eficiente operación de los servicios de ese sector, afirmando y protegiendo a la vez la dignidad de sus trabajadores, remunerando el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa, estableciendo que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario, estabilizando el desempeño de los diversos puestos del sector justicia mediante la eliminación de factores de preferencia personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos, propiciando que se inviertan los recursos económicos de manera ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país; y en especial reconociendo que la relación de trabajo de los trabajadores del sector justicia constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

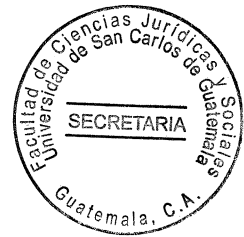


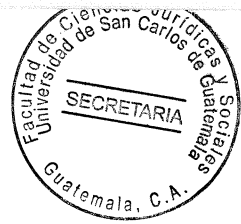
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

No ha existido fortalecimiento de los mecanismos necesarios para el desarrollo del proceso contractual de los funcionarios públicos en las instituciones del sector justicia guatemalteco. Para el efecto, es necesario que se asegure el adecuado y eficiente desempeño de todo el personal que se encuentra al servicio del Organismo Judicial, así como que se dicten las normas pertinentes y las disposiciones de carácter económico, social y laboral.

Una de las mayores debilidades estructurales del Estado guatemalteco consiste en la problemática actual del sistema de administración de justicia, que es uno de los servicios esenciales y su reforma y modernización tienen que encaminarse a limitar que éste genere y encubra un sistema de impunidad y corrupción en la contratación de su personal. Además, se necesita un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente de la administración del personal del sector justicia, para que se asegure al país el desempeño económico y efectivo del trabajo institucional.

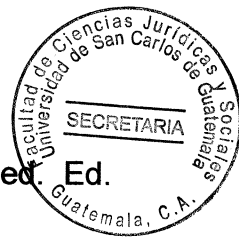
Se recomienda el fortalecimiento de los mecanismos para el desarrollo del proceso de contratación laboral de los funcionarios públicos que trabajan en las instituciones del sector justicia del país, para que de esa manera se alcance la consolidación de un auténtico Estado de derecho, el fortalecimiento democrático de las instituciones y las necesidades de desarrollo que se necesitan de un sistema de justicia que proporcione estabilidad, credibilidad y confianza en las instituciones y en las leyes.





BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARRERA, José Santiago. **Compendio de derecho laboral**. Barcelona, España. 7ª. ed. Ed. Ariel, 1996.
- ALONSO OLEA, Manuel y José Luis Plaza Montero. **Introducción al derecho laboral**. Barcelona, España. 4ª. ed. Ed. Civitas, 1999.
- DE LA VILLA GIL, Diego Manuel. **Fundamentos del derecho laboral**. México, D.F. 4ª. ed. Ed. Marcial Pons, 1998.
- ESPINOZA MÉNDEZ, Roberto Alejandro. **Contratos laborales**. Barcelona, España. 2ª. ed. Ed. Bosch, 2011.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leo Enrique. **Derecho individual del trabajo**. Barcelona, España. 4ª. ed. Ed. UNED, 1994.
- GALINDO JIMÉNEZ, Nubia Alejandra. **Mecanismos de fortalecimiento en el trabajo**. Barcelona, España. 4ª. ed. Ed. Editoriales Triple D, 2008.
- GRAMAJO VALLECILLOS, Julio Benjamín. **El funcionario público**. Lima, Perú. 4ª. ed. Ed. Jurídica Grijley, 2009.
- HIDALGO GUTIÉRREZ, Diego Eduardo. **Sector justicia**. México, D.F. 3ª. ed. Ed. Tlaxcala, 1994.
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y Alberto Carrillo Vásquez. **Derecho del trabajo**. Barcelona, España. 2ª. ed. Ed. Tecnos, 1989.
- MIRANDA DE LEÓN, Mario Eliseo. **Instituciones del sector justicia**. México, D.F. 3ª. ed. Ed. Editores, S.A., 2001.
- MOLLINEDO MANGLANO, Carlos Javier. **Manual de derecho del trabajo**. Madrid, España. 4ª. ed. Ed. Civitas, 2009.



MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Valencia, España. 3ª. ed. Ed. Tecnos, 1996.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo**. Madrid, España. 2ª. ed. Ed. Tirant lo Blanch, 1991.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan José. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid, España. 2ª. ed. Ed. Tirant lo Blanch, 2005.

SHAR MEDINA, Luis Daniel. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. 2ª. ed. Ed. Abeledo-Perrot, 1990.

VIDAURRE SANTA CRUZ, Marco Vinicio. **Política de reforma al sector justicia**. México, D.F. 3ª. ed. Ed. UNAM, 2002.

ZUÑIGA GÓMEZ, Julia Elizabeth. **Proceso de contratación laboral**. Madrid, España. 2ª. ed. Ed. Marcial Pons,

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, 1961.

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

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999.

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