

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS ORBIS CAROLINAE GUATEMALENSIS".

**IMPLEMENTACIÓN EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL,  
ACUERDO GUBERNATIVO 18-98 LA FORMA Y PLAZO EN LA QUE SE DEBE  
HACER EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

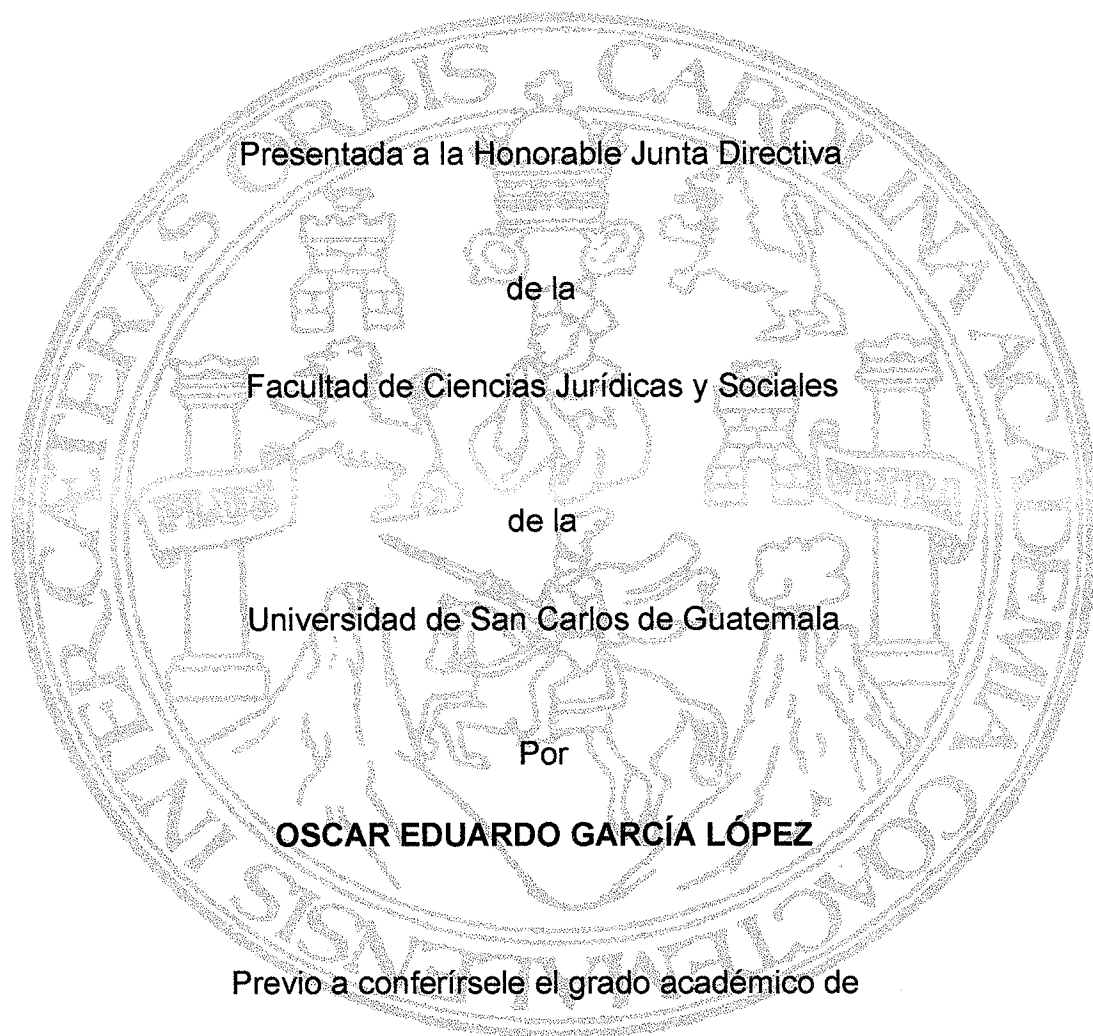
**OSCAR EDUARDO GARCÍA LÓPEZ**

**GUATEMALA, MARZO DE 2020**

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

**IMPLEMENTACIÓN EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL,  
ACUERDO GUBERNATIVO 18-98 LA FORMA Y PLAZO EN LA QUE SE DEBE  
HACER EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

TESIS



Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**OSCAR EDUARDO GARCÍA LÓPEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 2020

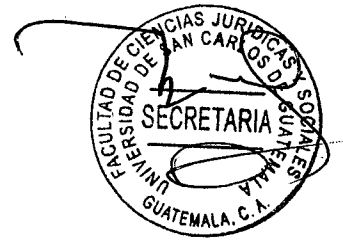
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

<b>DECANO:</b>	Lic.	Gustavo Bonilla
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Abidán Carías Palencia
<b>SECRETARIO:</b>	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



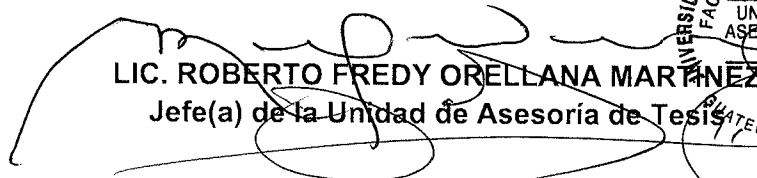
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 03 de abril de 2019.**

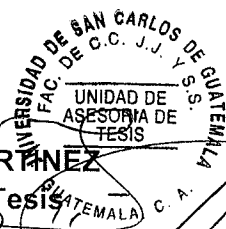
Atentamente pase al (a) Profesional, JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
OSCAR EDUARDO GARCÍA LÓPEZ, con carné 200610354,  
 intitulado NECESIDAD DE INCLUIR EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL ACUERDO  
GUBERNATIVO 18-98, LA FORMA Y PLAZO EN LA QUE SE DEBE HACER EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LOS  
TRABAJADORES DEL ESTADO.

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.

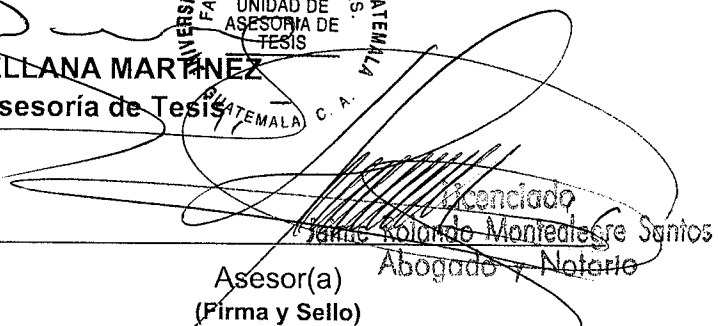
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 03 / 04 / 2019.

f)

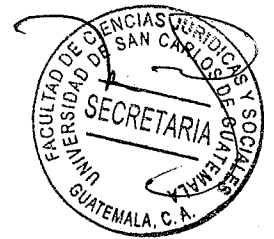
  
 Licenciado  
 Jaime Rolando Montealegre Santos  
 Abogado y Notario  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

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



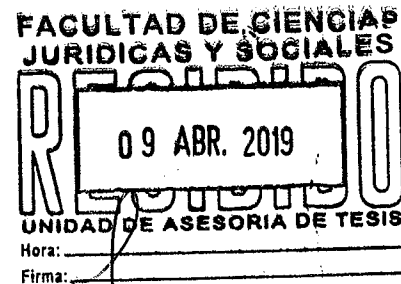
LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS  
Abogado y Notario – Col 4713  
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado  
5ª. Ave.14-62 zona 1 Oficina 307 Comercial Esmol  
Teléfono. 54066223



Guatemala, 9 de abril de 2019

Licenciado:

ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.

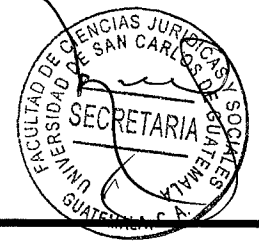


Respetable licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha tres de abril del año dos mil diecinueve, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como asesor de tesis del bachiller **OSCAR EDUARDO GARCÍA LÓPEZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o de enemistad, por lo cual se establece lo siguiente:

- I) El trabajo de tesis intitulada: **NECESIDAD DE INCLUIR EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL ACUERDO GUBERNATIVO 18-98, LA FORMA Y PLAZO EN LA QUE SE DEBE HACER EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**, se modificó quedando de la siguiente manera: **IMPLEMENTACIÓN EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, ACUERDO GUBERNATIVO 18-98 LA FORMA Y PLAZO EN LA QUE SE DEBE HACER EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO;**
- II) Al realizar la asesoría sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos.
  - a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia administrativa, enfocado desde un punto de vista social y jurídico.
  - b) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación, como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en ésta la sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación,

**LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS**  
**Abogado y Notario – Col 4713**  
**Pos grado en Derecho Constitucional Comparado**  
5ª. Ave.14-62 zona 1 Oficina 307 Comercial Esmol  
Teléfono. 54066223



científica obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente cómo resolver ese problema en la práctica y legal;

- c) La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, se realizó en una secuencia ideal empezando con temas generales para finalizar en orden lógico con el fenómeno en particular;
- d) La conclusión discursiva: La falta de regulación respecto a la forma y plazo para el pago de indemnización a los trabajadores del Estado ya que el Acuerdo Gubernativo 18-98, Reglamento de la Ley del Servicio Civil no regula un plazo específico ni un forma de pago para el cumplimiento de este derecho, y que si bien en el Artículo 61 numeral séptimo del Decreto Número 1748 Ley del Servicio Civil, establece el derecho que adquiere el empleado público al momento de ser despedido injustificadamente, tampoco establece el plazo y la forma correcta que se tiene que hacer valer este derecho, por lo que considero que es una laguna legal que genera consecuencias graves a los ex funcionarios públicos. Se necesita la inclusión de un plazo y una forma de pago dentro del Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, ya que por no existir provoca atrasos y paralizamiento, en el pago de indemnización a los trabajadores del Estado despedidos injustificadamente, además penalizar a los funcionarios con multa, de igual cantidad al derecho no otorgado, cuando no se cumpla con dicho plazo.

A demás se comprobó que la bibliografía fuera la correcta y presentación final del presente trabajo.

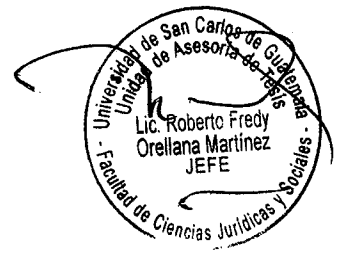
- III) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que APRUEBO, ampliamente la investigación realizada, por lo que, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

**LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS**  
**Abogado y Notario – Col 4713**

Licenciado  
Jaime Rolando Montealegre Santos  
Abogado y Notario



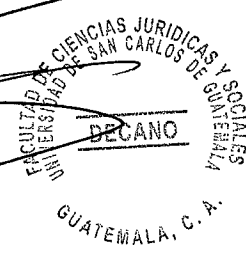
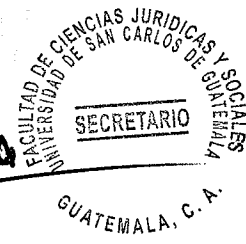
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de febrero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OSCAR EDUARDO GARCÍA LÓPEZ, titulado IMPLEMENTACIÓN EN EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIOS CIVIL, ACUERDO GUBERNATIVO 18-98 LA FORMA Y PLAZO EN LA QUE SE DEBE HACER EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. 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.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Todopoderoso, creador del cielo y la tierra, a ti padre omnipotente, por tu fidelidad para conmigo. A ti Jesucristo por tu amor y sacrificio porque en ti tengo salvación y vida eterna.
- A MIS PADRES:** Quienes con amor y sabiduría, supieron guiarme por el camino correcto. Gracias por esperar pacientes este momento y que Dios los bendiga.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su sincera amistad y compañerismo a mi persona.
- A:** Los profesionales, en especial a mi asesor de tesis gracias por su colaboración y paciencia. Y a todos los buenos catedráticos que con lealtad, fidelidad y honorabilidad nos impartieron día a día cada asignatura a cursar.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional y donde me fue dado el pan del saber.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, alma mater que albergó durante todo este tiempo mis sueños de estudiante y superación, gracias por haberme permitido el honor de forjarme en sus gloriosas aulas.





## **PRESENTACIÓN**

Esta investigación es de tipo cualitativa, para observar el fenómeno de la inexistencia de plazo para el pago de las prestaciones laborales a trabajadores del Estado. La investigación pertenece a la rama del derecho administrativo, el trabajo se realizó tomando como periodo el año 2010 al año 2014 en el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala.

El objeto de esta exposición consiste en hacer velar los derechos adquiridos a trabajadores de Estado y regulado en la Carta Magna, la Constitución Política de la República de Guatemala, algo que no puede ser burlado ni desplazado por ninguna persona, no importando en el puesto que se encuentre, porque esto sería una violación a la ley y un delito punible, por tanto es necesario desarrollar algunos aspectos de la norma jurídica la cual tiene características y elementos necesarios para que esto no suceda.

El aporte de esta tesis, pretende agregar en el Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, para regular el plazo y la forma de pago para el cumplimiento de este derecho, y que si bien en el Artículo 61 numeral séptimo del Decreto Número 1748 Ley del Servicio Civil, establece el derecho que adquiere el empleado público al momento de ser despedido injustificadamente, no establece el plazo y la forma correcta que se tiene que hacer valer este derecho.

## HIPÓTESIS



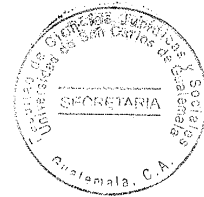
La falta de plazo y forma para realizar los pagos de indemnización a los trabajadores del Estado, hace que exista de urgencia la inclusión de este derecho dentro del Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, ya que por no existir provoca atrasos y paralización en el pago de indemnización a los trabajadores del Estado despedidos injustificadamente, además es necesario penalizar a los funcionarios con multa, de igual cantidad al derecho no otorgado, cuando no se cumpla con dicho plazo.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



En este trabajo de investigación, se comprobó la hipótesis al establecer la inclusión de un plazo y una forma de pago dentro del Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, por no existir dicha circunstancia.

Se utilizó el método deductivo, del cual estableciendo todas las problemáticas generales causadas por no existir un plazo y forma de recibir la indemnización los trabajadores del Estado, se obtuvieron particularidades del fenómeno estudiado de las cuales se concluye que la necesidad de establecer la forma y el plazo son necesarias, para solución de la problemática planteada.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. La norma jurídica y el derecho del trabajador.....	1
1.1. Elementos de la norma jurídica.....	2
1.1.1. Supuesto jurídico.....	2
1.1.2. Consecuencia jurídica.....	3
1.2. Definición de norma jurídica.....	4
1.3. El derecho del trabajo.....	4
1.4. Definición del derecho del trabajo.....	6
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	7
1.6. Principios del derecho del trabajo.....	8
1.6.1. Tutelaridad.....	8
1.6.2. Garantías sociales mínimas, protectoras de los trabajadores.....	10
1.6.3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	11
1.6.4. Es un derecho necesario e imperativo.....	12
1.6.5. Principio de Imperatividad.....	15

### CAPÍTULO II

2. La relación laboral y los contratos.....	17
2.1. Definición de relación laboral.....	17
2.2. Sujetos en la relación laboral.....	18
2.2.1. El trabajador.....	18
2.2.2. El patrono.....	19
2.3. La relación laboral y los contratos.....	21
2.4. Los contratos.....	22
2.5. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	24

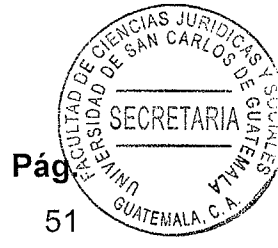


Pág

2.6. Antecedentes del contrato de trabajo.....	27
2.7. Elementos del contrato de trabajo.....	29
2.7.1. Capacidad.....	30
2.7.2. Consentimiento.....	30
2.7.3. Objeto.....	30
2.7.4. Prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.....	31
2.7.5. Retribución de cualquier clase o forma.....	31
2.7.6. Subordinación.....	32
2.7.7. Ausencia de riesgos para el trabajador.....	34
2.7.8. Exclusividad.....	35
2.7.9. Estabilidad.....	36
2.7.10. Profesionalidad.....	37
2.8. Clasificación de los contratos de trabajo.....	38
2.8.1. Contrato por tiempo indefinido.....	38
2.8.2. Contrato por tiempo determinado.....	39
2.8.3. Contrato a plazo fijo.....	39
2.8.4. Contrato laboral para obra determinada.....	39
2.9. Por su forma.....	40
2.9.1. Contrato de trabajo verbal.....	40
2.9.2. Contrato de trabajo escrito.....	41

### CAPÍTULO III

3. La indemnización y los plazos.....	45
3.1. La indemnización.....	45
3.2. Definición de indemnización.....	45
3.3. Clases de indemnización.....	48
3.3.1. Por despido sin justa causa.....	48
3.3.2. Por despido directo o por causa justa cuando el patrono no probare la justa causa del despido.....	49

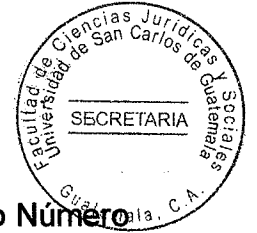


3.3.3. Despido indirecto.....	51
3.3.4. Por falta de pre-aviso.....	53
3.3.5. Por accidente del trabajo.....	54
3.3.6. Fallecimiento del trabajador.....	54
3.4. Plazo.....	55
3.5. Clases de plazo.....	56

### CAPÍTULO IV

4. Implementación en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18-98 la forma y plazo en la que se debe hacer el pago de indemnización a los trabajadores del Estado .....	59
4.1. Regulación nacional sobre la indemnización en general.....	59
4.2. La indemnización para los trabajadores del organismo ejecutivo en Guatemala.....	62
4.3. Análisis sobre la problemática en el pago de indemnización a los trabajadores del organismo ejecutivo en Guatemala.....	66
4.4. Solución a la problemática del plazo de pago de indemnización, a los trabajadores del Organismo Ejecutivo en Guatemala. ....	68
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>73</b>

## INTRODUCCIÓN



La Inclusión en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil Acuerdo Gubernativo Número 18-98 como es la forma y plazo, en la que se debe hacer el pago de indemnización a los trabajadores del Estado, ya que a través de los años se ha burlado este derecho, negándoles o atrasándoles el pago que les corresponde por haber sido despedidos injustificadamente, por lo que como estudiante de derecho y empleado público, considero muy constructivo el desarrollo y aportación de soluciones para esta problemática.

Según la hipótesis comprobada es requerida la inclusión de un plazo y una forma de pago dentro del Acuerdo Gubernativo Número 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, ampliado por el Presidente de la República de Guatemala, ya que por no existir provoca atrasos y paralización, en el pago de indemnización a los trabajadores del Estado despedidos injustificadamente, además penalizar a los funcionarios con multa, de igual cantidad al derecho no otorgado, cuando no se cumpla con dicho plazo.

Como objetivo es demostrar que se necesita regular un plazo para el pago de la indemnización a los trabajadores del estado despedidos injustificadamente, esto debe incluirse en el Acuerdo Gubernativo Número 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Del contenido capitular, en el primero, se estudió lo relativo a la norma jurídica y el derecho del trabajador; en el segundo, se desarrolló la relación laboral y los contratos; en el tercero, la indemnización y los plazos, finalizando con el cuarto capítulo que trata, de la descripción del derecho de indemnización a los trabajadores del Estado en Guatemala; forma de pago actual y propuesta sobre la regulación de un plazo y una multa para el que lo infrinja.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron distintos métodos como técnicas para alcanzar los objetivos establecidos, para el efecto se tienen como base el método

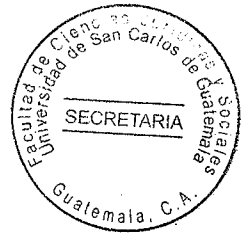


analítico, como el sintético, deductivo e inductivo y científico y dentro de las técnicas de investigación que se utilizaron y que fueron de gran importancia y de las cuales se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la documental y bibliográfica, para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica.

Se espera que la investigación desarrollada, tenga un aporte importante en regular un plazo para el pago de la indemnización a los trabajadores del estado despedidos injustificadamente, esto debe incluirse en el Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del servicio Civil.



# CAPÍTULO I



## 1. La norma jurídica y el derecho del trabajador

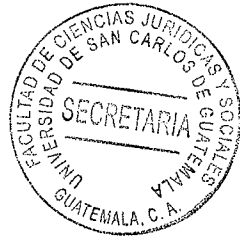
La norma jurídica es el grado más alto de control social, cuyo requisito esencial es que sea expresa y constituye generalmente imperativos que prescriben o prohíben y cuya obligación viene impuesta a sus destinatarios.

Para establecer lo que es la norma jurídica, como se indica: “La norma jurídica también debe cumplir con los requisitos de generalidad (no puede prescribirse para uno solo), abstracción (es decir el legislador examina y prevé conductas y las traslada a la norma con estructura de supuestos y consecuencias jurídicas) obligatoriedad (expresa la exigencia de su eficacia).”<sup>1</sup>

El filósofo del derecho nacido en Guatemala, acertadamente se refiere a las normas jurídicas así: “el fin de la norma consiste en lograr que sus sujetos cumplan o realicen la conducta que aparece como ordenando o mandada, por ejemplo: que respeten la vida e integridad física del prójimo; que respeten la autonomía y libertad lícitas de los demás; que no se apoderen de los bienes ajenos; que cumplan los contratos que han consentido; que satisfagan sus obligaciones familiares; que paguen los impuestos legítimamente establecidos; etc. Lograr la realización de esas conductas (“legales”) es

---

<sup>1</sup> Olivan López, Fernando, MA. Del Rosario Ezquerra Serrano Fernando Manuel Muñoz Blazquez. **Introducción al derecho** Pág. 70.



precisamente el fin que inspira la elaboración de normas del Derecho Positivo.”<sup>2</sup>

## **1.1. Elementos de la norma jurídica**

Los elementos de la norma jurídica son: “el supuesto jurídico o hipótesis normativa y la consecuencia jurídica o disposición; el supuesto contiene las posibilidades que se realizan a través de hechos del hombre, hechos naturales y actos jurídicos, los hechos del hombre y hechos jurídicos son los que acaecen con la voluntad o sin la voluntad del hombre, pero producen consecuencias jurídicas; la disposición o consecuencia jurídica está determinada por la realización del supuesto o hipótesis normativa, estas consecuencias se manifiestan a través del nacimiento, transmisión, modificación, o extinción de derechos y obligación. La consecuencia jurídica se objetiviza por medio del Derecho subjetivo y el deber jurídico.”<sup>3</sup>

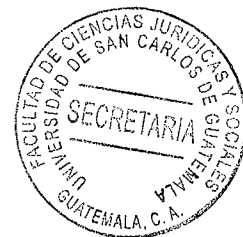
### **1.1.1. Supuesto jurídico**

En la norma jurídica, se describen o configuran determinados, hechos, acaecimientos o actos, estipulándose respecto a ellos que una persona está obligada, y otra a su vez está facultada para exigir el cumplimiento de la obligación. “De tal manera, que a esa descripción o configuración se le ha denominado hipótesis normativa, supuesto de hecho o supuesto jurídico y a lo que se establece, estipula o dispone, en la norma se le

---

<sup>2</sup> Recaséns Siches. Luis. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 122.

<sup>3</sup> López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 105.



conoce como consecuencia jurídica.”<sup>4</sup>

### 1.1.2. Consecuencia jurídica

Dentro del contexto social lo deseable es que el hombre cumpla de manera espontánea y acatando la norma jurídica, pero el caso es que como no todos los hombres encuadran su conducta con lo prescrito en la norma jurídica el Derecho necesariamente establece las consecuencias jurídicas; en este sentido el autor Máximo Pacheco Gómez siguiendo la tendencia Kelseniana, se refiere a la consecuencia jurídica como: “la sanción que debe imponerse a un sujeto cuando se realiza la hipótesis prevista en la norma Jurídica.”<sup>5</sup>

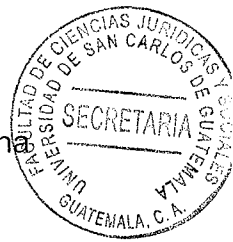
Desarrollando estos dos conceptos, es de importancia en la estructura y que la norma jurídica es una regulación a un supuesto o un posible acto en que una persona pudiera incurrir o una situación en la que se podría encontrar por motivo de una norma jurídica, y a la vez debe haber una consecuencia jurídica ya que debe existir una amenaza o una fuerza que regule la conducta externa del hombre para que ésta se cumpla a cabalidad.

Luego de analizar la norma jurídica, se percata que la norma regula una situación determinada y dicha situación conlleva una consecuencia jurídica, que dentro del campo del derecho puede ser positiva o negativa dependiendo de la rama que ubica,

---

<sup>4</sup> López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 18

<sup>5</sup> Pacheco, Máximo. **Instrucción al derecho.** Pág.213.



así que a la estructura lógica de la norma está delimitada por un supuesto jurídico y una consecuencia de derecho, partes de la norma jurídica.

## 1.2. Definición de norma jurídica

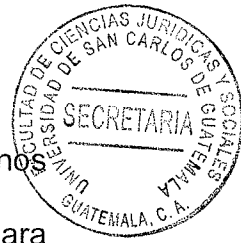
La norma jurídica puede denominarse así: "La significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de esta, formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana en un tiempo y un lugar definidos, prescribiendo a los individuos, frente a determinadas circunstancias condicionantes, deberes y facultades y estableciendo una o más sanciones coactivas para el supuesto de que dichos deberes no sean cumplidos."<sup>6</sup> La norma jurídica es el lineamiento escrito que el Estado establece de lo que se debe cumplir ya que de lo contrario existe un castigo por el incumplimiento. De manera que norma jurídica: "Es una regla dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita por una autoridad cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos."<sup>7</sup> Toda norma jurídica contiene un supuesto jurídico y una consecuencia, la cual es penada.

## 1.3. El derecho del trabajo

Respecto al origen del derecho de trabajo es necesario citar al tratadista Mario de la Cueva el cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 618.

<sup>7</sup> Schettino Yáñez. Macario. **Introducción a las ciencias sociales**. Pág. 50.



legislación industrial o leyes de trabajo industrial aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al s días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa."<sup>8</sup>

En un sentido general puede entenderse por trabajo según Luis Alcalá Zamora Castillo: "El esfuerzo humano, sea físico o intelectual o mixto aplicado a la producción u obtención de riqueza".<sup>9</sup>

Como definición del derecho laboral, se puede indicar del derecho laboral o del trabajo: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."<sup>10</sup> El derecho de trabajo es la ciencia que

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág.10.

<sup>9</sup> Zamora Castillo, Luis Alcalá. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 45.



estudia la relación de trabajo entre las partes, tiene como finalidad el bienestar mutua en el ámbito laboral.

#### 1.4. Definición del derecho del trabajo

Según el autor indica que la definición de derecho de trabajo: En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos indica: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."<sup>11</sup> El derecho de trabajo establece normas tanto para trabajadores como patronos las cuales deben de ser aplicables en el ámbito laboral.

La Enciclopedia Océano establece en lo referente al derecho del trabajo o derecho social, que en sentido estricto, "podemos definir esta disciplina jurídica como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros."<sup>12</sup>

Según aludiendo al derecho del trabajo el autor dice que "es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan la formación, modificación, suspensión y disolución

---

<sup>10</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.

<sup>11</sup> Plá Rodríguez, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Pág. 9.

<sup>12</sup> **Enciclopedia Autodidáctica Océano**, Pág. 551.



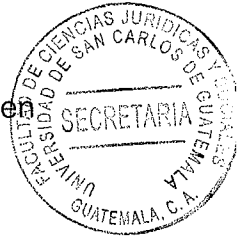
de las relaciones individuales de trabajo y determinan las condiciones generales de prestación de servicios.”<sup>13</sup> Después de haber estudiado las definiciones dadas por los diferentes autores se puede decir que derecho del trabajo es un conjunto de principios, garantías sociales, normas, teorías, doctrinas e instituciones de carácter público que tienen por objeto regular los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos con ocasión del trabajo.

### **1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

Por la naturaleza del derecho de trabajo, se debe de establecer como lo cita el tratadista Mario de la Cueva del cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al s días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo,

---

<sup>13</sup> De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 853.



tiene una connotación precisa." <sup>14</sup> La naturaleza del derecho de trabajo es de orden privada regulada por un conjunto de normas jurídicas entre las partes.

## 1.6. Principios del derecho del trabajo

El autor Américo Plá Rodríguez expresa que los principios son "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."<sup>15</sup> Entre los principios del derecho del trabajo se mencionan:

### 1.6.1. Tutelaridad

Este principio está contemplado en el considerando IV, inciso a) del Código de Trabajo de Guatemala, el cual establece: "El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". Por lo que el principio de tutelaridad, significa que protege al trabajador en desigualdad económica del patrono.

Plá Rodríguez aludiendo a este principio dice: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a

---

<sup>14</sup> **Derecho mexicano de trabajo.** Pág.10.

<sup>15</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 9.





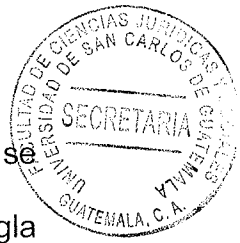
una de las partes: el trabajador. Sigue expresando que el fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo. Y se da cuando el legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable a este”;

La norma jurídica que contiene este principio es el Artículo 103 de la Carta Magna. El Principio de tutelaridad se puede concentrar en tres formas, según el autor Plá Rodríguez: “La regla *in dubio, pro operario*. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe elegirse aquella que sea más favorable al trabajador. Protegiéndolo principalmente. La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables que pudiera hallarse un trabajador.”<sup>16</sup> Siempre favoreciendo al trabajador por su desigualdad con el patrono, cumpliendo las leyes laborales.

Por su importancia se estudia cada una de estas reglas: El propósito de la regla *in dubio, pro operario* consiste en otorgar un amparo a la parte más débil. En la legislación laboral la regla *in dubio, pro operario* está contemplada constitucionalmente en el Artículo 106 última parte y en donde se indica: “En caso de duda sobre

---

<sup>16</sup> *Ibíd.* Pág.40.



interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias legales, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores“. Aludiendo a la regla de la norma más favorable distingue dos sentidos: uno impropio y otro propio. Cada norma sirve para mejorar pero no para empeorar la situación del trabajador, ya que si el trabajador en algún aspecto disfruta de un nivel de protección superior al que quiere brindarle la norma, esta resulta inoperante, el principio de titularidad, trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, otorgándoles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

#### **1.6.2. Garantías sociales mínimas, protectoras de los trabajadores**

Este principio está contemplado en el Considerando IV, inciso b) del Código de Trabajo el cual establece: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

El Artículo 102 de la Carta Magna especifica los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, así como lo que establece el tercer considerando del Decreto 1748, Ley del Servicio Civil.

Los objetivos y principios de la Ley del Servicio Civil deben ser: Garantizar a la nación la



eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público, en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; proporcionar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituyen una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

Por lo tanto, lo previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley del Servicio Civil y demás leyes laborales, constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores. Ya que el principio de garantías mínimas son las que el Estado considera que es lo menos que debe garantizarse al trabajador. Garantiza que el trabajador no puede pactar disposiciones contrarias o diferentes a las establecidas en la ley, como por ejemplo renunciar a su derecho a la indemnización.

### **1.6.3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales**

Se encuentra incluido dentro del inciso anterior, es decir, inciso b) del mismo considerando y en el Artículo 12 del Código de Trabajo de la legislación guatemalteca.



También está incluido constitucionalmente en el Artículo 106, el cual establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”. Este principio lo que establece es que los derechos asignados a los trabajadores son irrenunciables, y que si se pactare de alguna forma en un contrato la renuncia de uno de sus derechos será declarado el contrato *nulo ipso jure*, siendo la única forma de ser superados a través de la contratación individual o colectiva.

Doctrinariamente la irrenunciabilidad es: “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.”<sup>17</sup> En esta rama del derecho nadie puede privarse de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.

El autor opina que: “este principio defiende el derecho del trabajo de las resquebrajaduras de la renuncia, es una envoltura protectora que evita que la solidez de este derecho, se degenera y se disuelva.”<sup>18</sup>

#### **1.6.4. Es un derecho necesario e imperativo**

Este principio está contemplado en el Considerando IV, inciso c) del Código de Trabajo el cual establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág. 67

<sup>18</sup> Ojeda Avilés. *Ibíd.* Pág. 80



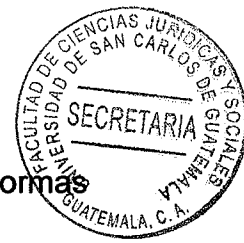
donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdad de orden económico-social.”

El Artículo 12 del mismo cuerpo legal también lo establece, y en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106, determina el carácter imperativo del derecho laboral. Para los trabajadores del Estado al excluirlos de estos principios que se aplican en la mayoría de los casos en el ámbito de empresas privadas, ya que los trabajadores del Estado también se encuentran en relación de dependencia, ya que sus trabajos son sus medios de subsistencia y hay una relación de desigualdad que no se da por diferencias económicas sino por diferencias políticas. Este principio trata de decir que los derechos establecidos para los trabajadores deben ser acatados en una forma obligatoria y forzosa.

“Las reglas del derecho del trabajo tienen, en general, carácter imperativo e irrenunciable. El Estado da a ciertas normas carácter imperativo y concede un poder de vigencia inderogable por las partes, en virtud de distintas razones. En el caso de la leyes del trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía de preservar la especie, y, en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles.”<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Plá Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 75.



Se expresa que la esencia de la imperatividad “consiste en afirmar que las normas laborales que integran el orden público laboral, se imponen a las partes de las relaciones laborales, más allá de su propia voluntad y, aún, a pesar de ella. Estas tienen imperium con relación a las mismas, de ahí que la renuncia a su respecto, no es admisible por parte del trabajador precisamente porque han sido dictadas para protegerlo”.<sup>20</sup>

“Con respecto de la limitación a la autonomía de la voluntad parte del carácter forzoso de las normas del derecho del trabajo en cuanto derecho de subordinación (derecho público), las normas del derecho del trabajo son forzosas en principio, en el mismo grado que con generalidad el derecho público tiene carácter forzoso; y en cuanto a derecho de coordinación (derecho privado), las normas del derecho son con preferencia de orden público, para trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparable del interés social, afirma que ese carácter forzoso importa establecer la primacía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual.”<sup>21</sup>

La autonomía de la voluntad: “como tal, no está en juego, sino que se trata de evitar su abuso que esta limitación al poder de disponer de sus derechos, que rige con respecto al trabajador, es de toda lógica para ser coherente con el propósito tutelar que lo inspira.”<sup>22</sup> La autonomía de la voluntad es la decisión de cada persona de ser quien decida la realización de algún hecho o no que puede traer consecuencias jurídicas.

---

<sup>20</sup> Martínez Vivot, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 76.

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 81.

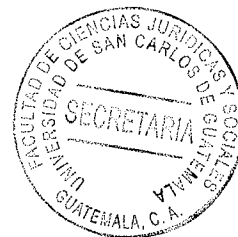
<sup>22</sup> Plá Rodríguez, **Op. Cit.** Pág. 82.



### **1.6.5. Principio de Imperatividad**

Enuncia que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo; es decir, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que establece la ley. Este principio es uno de los principales ya que garantiza las garantías mínimas del trabajador como lo es el salario mínimo bonificaciones y otras prestaciones necesarias para los trabajadores.

Tanto el derecho del trabajo como los principios del derecho laboral, siendo un apoyo necesario para todo trabajador, garantizando los derechos de los trabajadores ya sean del sector privado como público.





## CAPÍTULO II



### 2. La relación laboral y los contratos

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo en el contrato de trabajo.

Toda relación de trabajo donde retribuya una ganancia de una persona a otra debe ser retribuida tanto de la forma económica, también en forma de previsión personal como para los familiares.

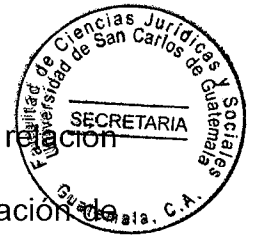
#### 2.1. Definición de relación laboral

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo."<sup>23</sup>

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista.

---

<sup>23</sup> **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 968.



Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo y lo hizo así: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.”<sup>24</sup>

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

## **2.2. Sujetos en una relación laboral**

En la relación laboral son principalmente dos sujetos quienes tienen la relación laboral a desempeñar:

### **2.2.1. El trabajador**

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo, Artículo tres se establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

---

<sup>24</sup> Citado por, De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 184.



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

- a. Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Art. 124.
- b. Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Art. 212.
- c. Empleados de confianza, Art. 351.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

La legislación laboral en el Código de Trabajo establece en el Artículo tres que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

### **2.2.2. El patrono**

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y

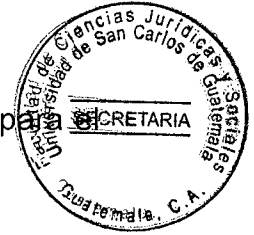


derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo (Artículo .2) "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

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

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

El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y



hacia convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador.

### 2.3. La relación laboral y los contratos

Es necesario que se conceda separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con las diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo el contrato de trabajo.

Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan en que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esta corriente hay otra que establece que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "... la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo..."<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 968.



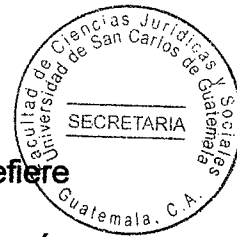
Mario de la Cueva define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."

Ossorio indica que representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

#### **2.4. Los contratos**

El contrato: "Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, se realizan contratos a cambio de disfrutar o de servirse, en dependencia



o dirección, de la actividad profesional de otro.”<sup>26</sup> Por su parte Cabanellas, se refiere a lo que Aubry y Rau, expresaron sobre el mismo, "como el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones".<sup>27</sup>

“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo.”<sup>28</sup>

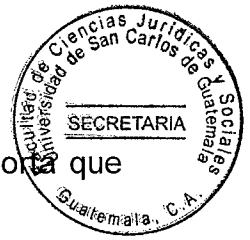
El Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo establece: “Es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, pero se debe dar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la Constitución como las leyes laborales guatemaltecas, de manera que se caracteriza por el vínculo laboral el que se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, es donde origina la relación laboral,

<sup>26</sup> Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 237.

<sup>27</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 498.

<sup>28</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.



que no es más una forma de vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.

En el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”<sup>29</sup>

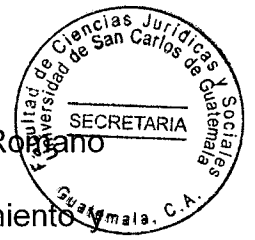
## **2.5. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo, es un contrato de naturaleza propia, un verdadero *genus novum*, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

---

<sup>29</sup> Enciclopedia Encarta. 2002. Pág. 76.





Según Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas, menciona que “el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación o arrendamiento y distingue en la locación de servicios dos especies: la locativ opera y la locativ operae, el arrendamiento de obras y servicios propiamente dicho que es el moderno contrato de trabajo.”<sup>30</sup>

La voluntad, exige una reglamentación general que siempre debe de imponerse a la voluntad general, luego el Garriguet citado por Cabanellas, menciona cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo:

- a) “Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil argentino define como locación de servicios.
- b) Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla...
- c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y facio ut des si se le considera respecto al obrero.

---

<sup>30</sup> **El derecho del trabajo y sus contratos.** Pág. 267.



d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción.”<sup>31</sup>

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, basta tener en cuenta, que por ser de derecho privado, como norma obliga a las partes por razón de un vínculo derivado del libre consentimiento, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, nunca deja de ser un contrato privado, debido a que las razones de orden público no crean figuras jurídicas del derecho público.

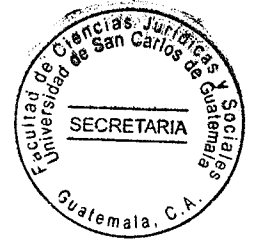
El contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, mientras los pactos colectivos de condiciones de trabajo integran una Reglamentación más propia del derecho público.

Esos pactos determinan el contenido de los contratos individuales; pero no modifican su naturaleza jurídica, por ser ésta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados, de las partes.”<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 268.

<sup>32</sup> **Ibíd.**



## 2.6. Antecedentes del contrato de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: “Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la locatio operae y la locatio operis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios.”<sup>33</sup>

De lo anterior, aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

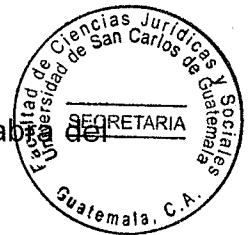
En cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo.

En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular, en esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el

---

<sup>33</sup> **Ibíd.** Pág. 37.

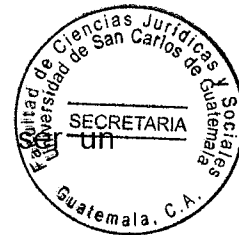
Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.



Luego, en 1920, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.

En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el régimen dictatorial del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.

La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que acabó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; en el Artículo 57 de la Constitución de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que



debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a derecho tutelar para el trabajador.

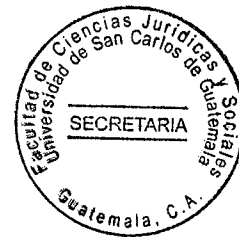
En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas del Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios, como una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 1448, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570. Cabe mencionar que el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene el contrato de trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

## **2.7. Elementos del contrato de trabajo**

Los elementos esenciales del contrato civil, que son:

- 1) Capacidad,
- 2) Consentimiento y
- 3) Objeto, que se definen de la manera siguiente:



### **2.7.1. Capacidad**

Doctrinariamente se conocen dos clases de capacidad: capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo la primera aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones; y la segunda cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos.

Como por ejemplo, el mayor de 14 años es apto para contratar en materia laboral únicamente.

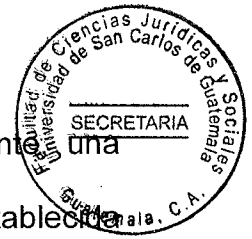
Además, se establece que la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en nuestra legislación como incapacidad relativa y absoluta.

### **2.7.2. Consentimiento**

Para el desarrollo del presente tema el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales.

### **2.7.3. Objeto**

“El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.



Toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una remuneración a cambio de este vínculo estará protegido por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más débil que es el trabajador.

“Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo el licenciado Mario López Larrave, en su obra derecho del trabajo guatemalteco, cita los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier clase o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad.”<sup>34</sup>

#### **2.7.4. Prestación de los servicios o de la ejecución de la obra**

Mario López Larrave menciona la: “Exigencia legal que confirma el carácter intuito personae del sujeto trabajador en la relación laboral -que se complementa con la definición de trabajador, Artículo 3º del Código de Trabajo-, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo”.<sup>35</sup>

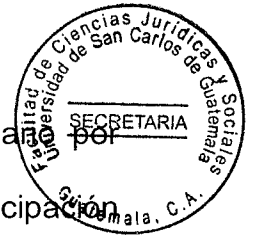
#### **2.7.5. Retribución de cualquier clase o forma**

Que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso,

---

<sup>34</sup> López Larrave, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 856.

<sup>35</sup> **Ibíd.** Pág. 856.



pero sin atacarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por omisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie.

### 2.7.6. Subordinación

Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena. La ley guatemalteca recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada.

La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica.

Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica tribunalicia sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral en casos de frontera.

Como manifiesta el profesor Cabanellas, subordinación es “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte.”<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Cabanellas, **Tratado de derecho laboral**. Pág. 148.





Para Cassi, citado por Cabanellas, la subordinación es: “Una situación particular de dependencia jurídica del trabajador frente al patrono.”<sup>37</sup>

Formas de subordinación a juicio de Pozzo, son: “1º. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2º. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3º. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y hacerla cesar. 4º. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas: indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5º. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono.”<sup>38</sup>

- a. **La Subordinación como dependencia económica:** Se consideró digna de protección la persona que obtenía con su trabajo su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno.
- b. **Subordinación jurídica:** Corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral,

---

<sup>37</sup> *Ibíd.* Pág. 149.

<sup>38</sup> Cabanellas. *Tratado de derecho laboral.* Pág. 155.



señala que: “La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho del patrono de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas, el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste.”<sup>39</sup>

Cabe mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que exista un patrono y un trabajador, elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación de trabajo.

#### **2.7.7. Ausencia de riesgos para el trabajador**

“Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deben ser absorbidas por él.”<sup>40</sup>

El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo indica: “Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir

<sup>39</sup> Cabanellas. **Tratado de derecho laboral**. Pág.160.

<sup>40</sup> López Larrave. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 857.



los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”. Como quedó establecido, el trabajador puede tener participación en las utilidades de la empresa.

### 2.7.8. Exclusividad

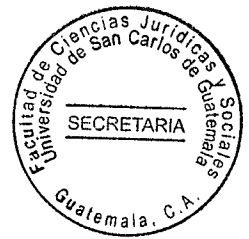
Manifiesta el profesor Cabanellas, respecto a la exclusividad, “como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. La legislación laboral moderna, propende evidentemente a la estabilidad en el empleo; tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono.”<sup>41</sup>

“Aunque típica en el contrato de trabajo, la ley guatemalteca no la considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren estas dos circunstancias: a) que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y b) que se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se colige que no podría invocarse en el caso de contrato verbal.”<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Cabanellas. **Tratado de derecho laboral**. Pág.180.

<sup>42</sup> **Ibíd.**



Otros elementos del contrato de trabajo muy importantes son:

a) Estabilidad.

b) Profesionalidad.

### **2.7.9. Estabilidad**

“Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal. La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrono entienden, aún cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las



condiciones estipuladas y subsista la empresa. Produce la estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa.”<sup>43</sup>

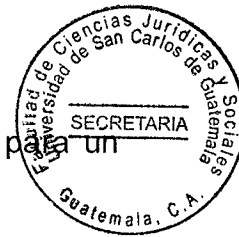
La estabilidad constituye un derecho muy importante dentro del contrato de trabajo en razón que el trabajador pueda subsistir económicamente y las personas que dependan de su trabajo, es necesario que pueda gozar de forma permanente y con su retribución económica cumplir con las necesidades básicas.

#### **2.7.10. Profesionalidad**

Es una característica y especialidad, cuando la profesionalidad es empleada: “Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos. El trabajo es un título universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. La

---

<sup>43</sup> **Ibíd.**



profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular por un determinado contrato de trabajo.”<sup>44</sup>

## 2.8. Clasificación de los contratos de trabajo

Según el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma “Por su duración: El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada (Artículo 25 del Código de Trabajo).”<sup>45</sup>

### 2.8.1. Contrato por tiempo indefinido

Que es el contrato tipo y que constituye la regla general. El Artículo 25 del Código de Trabajo establece: “El contrato individual de trabajo puede ser:

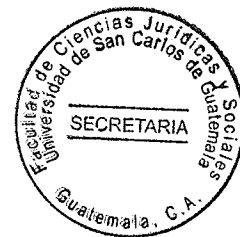
a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...).”

El Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: “Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa de contrario. Mientras no sea establecido el es considerado de esa manera el contrato por tiempo indefinido si no lo establece.

---

<sup>44</sup> **Ibíd.**

<sup>45</sup> López Larrave, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 858.



### **2.8.2. Contrato por tiempo determinado**

“Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo).”<sup>46</sup>

### **2.8.3. Contrato a plazo fijo**

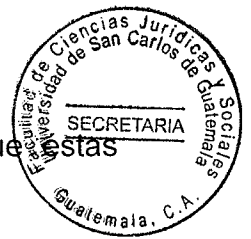
La ley guatemalteca contempla dos modalidades de este contrato. La primera –propia – que es cuando se especifica fecha para su terminación; la segunda-que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo).

### **2.8.4. Contrato laboral para obra determinada**

La ley lo define como aquel en que “se ajusta globalmente o en forma alzada el precio

---

<sup>46</sup> López Larrave, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.



de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

## **2.9. Por su forma**

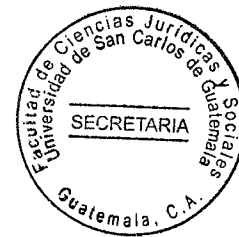
Según su naturaleza los contratos pueden ser verbales o escritos.

### **2.9.1. Contrato de trabajo verbal**

“Es lícito contratar verbalmente a un trabajador cuando se refiere a los casos siguientes:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días, y al vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (Artículo 27 del Código de Trabajo). En los demás casos, el contrato individual debe extenderse por escrito en tres ejemplares: una para cada una de las partes y otra para registrarlo en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.





## 2.9.2. Contrato de trabajo escrito

En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

El Artículo 29 del Código de Trabajo indica: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

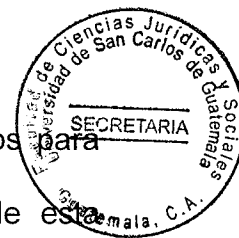
- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando lo posible las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



- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

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

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número de su cédula de vecindad.

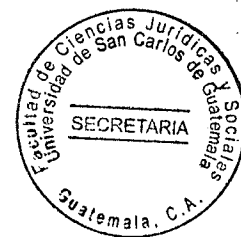


El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

No tiene justificación alguna la discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito. Así mismo, cuando no es contrato escrito debe extenderse una tarjeta o constancia al trabajador en donde indique la fecha en que inició a trabajar y el salario estipulado.



## CAPÍTULO III



### 3. La indemnización y los plazos

El término indemnización es sinónimo de reparación de daños, y como tal entiéndase en el derecho del trabajo. Por aplicación del principio de estabilidad en el Trabajo, los estudiosos de la rama del trabajo se pronuncian porque el trabajador tenga la seguridad de permanecer en su trabajo dado que ello representa la seguridad de manutención del trabajador y su familia, sin contar otros males que podría acarrear que la población no sintiera seguridad alguna en su trabajo.

#### 3.1. La indemnización

La indemnización regulada en el título segundo, capítulo II, sección Novena, Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual dice indica: Artículo 110.- Indemnización. Los Trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa Justificada, Recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

#### 3.2. Definición de indemnización

Antes de definir lo que constituye la indemnización es oportuno acotar en varios términos relacionados con el referido tema, entre los cuales se menciona el significado



de indemnización que significa lleso sin ningún daño. Indemnidad que significa “Estado o situación del que está libre de padecer algún daño o perjuicio.”<sup>47</sup> “La Indemnización es un término utilizado principalmente en el área de las leyes y se refiere a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario. En palabras simples es una compensación que alguien pide y eventualmente puede recibir por daños o deudas de parte de otra persona o entidad.”<sup>48</sup>

También la indemnización es aquella acción y efecto de indemnizar, o cosa con que se indemniza. Así que con estas definiciones nos podemos percatar que dentro de la indemnización hay una víctima y un victimario que este caso son el Estado de Guatemala y el empleado público destituido sin ningún motivo, por lo cual esto es un derecho que le pertenece a una víctima que ha sido puesta en estado de precariedad por diversidad de motivos.

La indemnización puede ser de carácter civil, penal, administrativo, y laboral. Procediendo la civil, en caso de incumplimiento de un contrato, o en todo caso para compensar los daños causados y las ganancias impedidas, así también para el quebrantamiento de obligaciones aún unilaterales. En lo penal, cuando se producen daños causados por dolo o culpa, se responde y se indemniza.

En el campo administrativo público se indemniza previamente en la expropiación forzosa, por causa de utilidad pública. En lo laboral existe la indemnización por despido,

---

<sup>47</sup> Diccionario enciclopédico Océano Uno. Pág. 853.

<sup>48</sup> [www.miderecho.com.gt//http](http://www.miderecho.com.gt/). (Consultado el 27-03-2019.)



se da por la injustificada ruptura de la relación laboral, es usada también la denominación de indemnización por antigüedad, se puede decir entonces que se trata de un aporte económico que el patrono entrega al trabajador por el lapso que el trabajador prestó sus servicios y por los perjuicios que causa la ruptura del contrato, sin motivo imputable al trabajador.

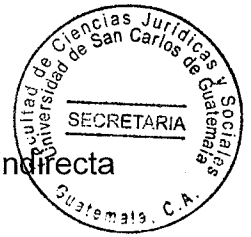
Para Manuel Ossorio Indemnización es: “el resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hechos de las cosas de que es propietario o guardador. En lo Laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente determinadas por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso”.<sup>49</sup>

Guillermo Cabanellas manifiesta: “Entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que ha recibido, enfocado desde la víctima”.<sup>50</sup> Constituir una sanción que se impone legalmente si el patrono no prueba la causa justa, que funda en el despido. Esta

---

<sup>49</sup> Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág.374.

<sup>50</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág.692.



indemnización, también se aplica cuando el trabajador es despedido en forma indirecta tal, como se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

### **3.3. Clases de indemnización**

Entre las clases de indemnización se encuentran:

#### **3.3.1. Por despido sin justa causa**

Incluso el Código de Trabajo (Artículo 82) la identifica como indemnización por tiempo de servicio. Es un derecho propio de los trabajadores, la deben recibir cuando son despedidos por su patrono sin que exista causa justificada alguna, quiere decir que no hubo culpa o responsabilidad de su parte para que sucediera el despido de acuerdo a las casales establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Situación en la que se daña al trabajador tanto económica como psicológicamente. La indemnización por tiempo de servicio corresponderá a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año, será en forma proporcional según el tiempo trabajado.

La injustificada ruptura del contrato del trabajo, por iniciativa patronal, cabe expresar que se trata de la compensación económica que se otorga al trabajador en el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.



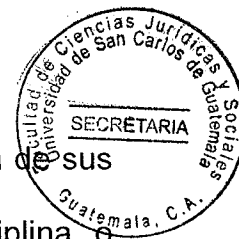


La indemnización por despido injusto halla sus antecedentes en la moderna legislación de trabajo en la teoría de abuso del derecho en la cual se deriva la ley Francesa del veintisiete de diciembre de mil ochocientos noventa, cuyo Artículo uno establecía que el contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo la terminación del Contrato de Trabajo por voluntad de uno solo de los contratantes pueda dar lugar a daños y perjuicios.

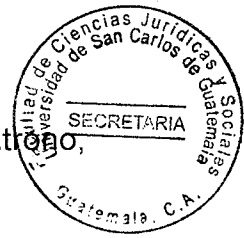
### **3.3.2. Por despido directo o por causa justa cuando el patrono no probare la justa causa del despido**

El despido directo o despido con causa justificada, se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito, motivada por el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69 del Código de Trabajo) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Las causales para que se del despido son las siguientes:

1. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.



2. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpen labores.
3. Cuando el trabajador acuda a injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
4. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
5. Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
6. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
7. Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
8. Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.

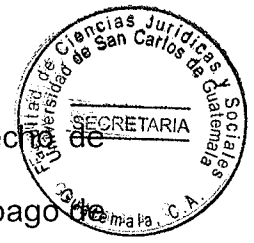


9. Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
10. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto o se le imponga prisión correccional.
11. Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Esta indemnización procede cuando se da la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas que establece nuestra legislación, surtiendo efecto desde que el patrono se lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no probare dicha causa, deberá pagar al trabajador la indemnización que en derecho le corresponda.

### **3.3.3. Despido indirecto**

Esta indemnización procede cuando se da alguna de las causas que enumera el código de trabajo en el despido indirecto, que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, surtiendo efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo el trabajador cesar inmediatamente y



efectivamente en el desempeño de su cargo. Gozando el trabajador del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan.

Son causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

A dichas causas se les conoce como del despido indirecto y son:

1. Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos.
2. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.
3. Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos en contra del trabajador.
4. Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.
5. Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.
6. Cuando el trabajador o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
7. Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
8. Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.



9. Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.
10. Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.
11. Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato
12. Los incumplimientos contractuales del empresario

#### **3.3.4. Por falta de pre-aviso**

Consiste en la compensación en dinero que establecen distintas legislaciones como complemento de la indemnización por despido, cuando la cesantía laboral injustificada se dispone de manera súbita y sin permitirle por ello al trabajador disponer de cierto lapso para encontrar nueva tarea y de conveniencia cuando menos equivalente a la que deja.

El nexo existe entre la indemnización por falta de preaviso y la debida por despido, consiste en que ambas se originan por el término de la relación laboral; y la diferencia consiste en el pre-aviso se sanciona la ruptura súbita por sorpresa y la debida por

despido se sanciona la ruptura injustificada, en el primer caso obra como elemento principal el factor tiempo; en el segundo caso se señala el acto lesivo.



### **3.3.5. Por accidente del trabajo**

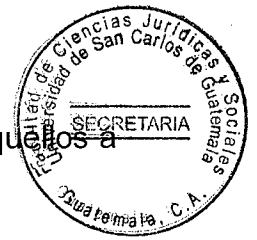
El título quinto, del Código de Trabajo, establece sobre higiene y seguridad en el trabajo cuyas normas obligan a todo patrono, a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

Si se llegara a comprobar que el patrono incurrió en cualquier situación de negligencia, no adoptando las medidas necesarias y ocurre un accidente de trabajo, queda obligado a indemnizar los daños y perjuicios causados al trabajador. Daños que pueden ser desde la pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente hasta la muerte del trabajador. En este último caso, la ley indica quiénes pueden reclamar la indemnización.

### **3.3.6. Fallecimiento del trabajador**

Diversas legislaciones conceden a los que vivían bajo su amparo económico una cantidad de dinero por cada año que prestó los servicios al patrono.

De manera que el carácter de la indemnización por fallecimiento deriva inequívocamente del vínculo laboral que unía a las partes del contrato de trabajo. La



indemnización por fallecimiento constituye un derecho personal exclusivo de aquellos a cuyo favor son beneficiados de conformidad con la ley.

### 3.4. Plazo

“Término o tiempo señalado para una cosa. Vencimiento del término.”<sup>51</sup> Constituye un vocablo de constante uso en materia jurídica, porque significa el espacio de tiempo que la ley unas veces, el juez en otras las partes interesadas fijan para el cumplimiento de determinados hechos jurídicos, generalmente de carácter civil o procesal.

Couture lo define como: “medida de tiempo señalada para la realización de un acto o para la producción de sus efectos jurídicos, Dentro de ese concepto tiene dos interpretaciones opuestas, por cuanto unas veces sirve para señalar el momento desde el cual una obligación puede ser exigida, y otras para establecer la caducidad de un derecho o su adquisición; Tiempo o lapso fijado para una acción, o vencimiento del mismo o termino propiamente dicho, Cuota o parte de una obligación pagadera en dos o más veces.”<sup>52</sup>.

El plazo, jurídicamente es el tiempo legal o contractualmente establecido que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico, usualmente el nacimiento o la extinción de un derecho subjetivo o el tiempo durante el que un contrato tendrá vigencia por lo que para la presente investigación es de suma importancia analizar el plazo ya

<sup>51</sup> Manuel Osorio **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Pág. 726

<sup>52</sup> Guillermo Cabanellas de Torres **Diccionario jurídico elemental** Pág. 306



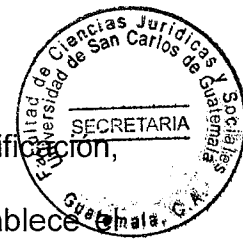
que es otro elemento de la norma jurídica que asegura su cumplimiento; esto se graficará a continuación:

### 3.5. Clases de plazo

Se inicia con el Artículo 45. De la Ley del Organismo Judicial: Cómputo de tiempo. (Reformado por Decreto 64-90 del Congreso de la República, inciso d). Salvo disposición en contrario, en el cómputo de los plazos legales siguientes:

1. El día es de 24 horas, que empezará a contarse desde la media noche, cero horas.
2. Para los efectos legales, se entiende por noche el tiempo comprendido entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
3. Los meses y los años se regularán por el número de días que les corresponde según el calendario gregoriano. Terminarán los años y los meses, la víspera de la fecha en que han principiado a contarse.
4. En los plazos que se computen por días no se incluirán los días inhábiles. Son inhábiles los días de feriado que se declaren oficialmente, los domingos y los sábados cuando por adopción de jornada continua de trabajo o jornada semanal de trabajo no menor de 40 horas, se tengan como días de descanso y los días en que por cualquier causa el tribunal hubiese permanecido cerrado en el curso de todas las horas laborales.





5. Todo plazo debe computarse a partir del día siguiente al de la última notificación, salvo el establecido o fijado por horas, que se computará como lo establece el Artículo 46 de la Ley del Organismo Judicial.

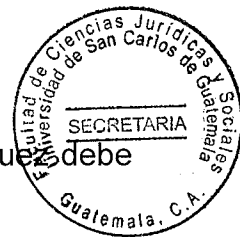
En materia impositiva el cómputo se hará en la forma que determinen las leyes de la materia.

También indica en el Artículo 46, de la Ley del Organismo Judicial: Horas. El plazo establecido o fijado por horas, se computará tomando en cuenta las 24 horas del día a partir del momento de la última notificación o del fijado para su inicio.

Si se tratare de la interposición de un recurso, el plazo se computará a partir del momento en que se inicia la jornada laborable del día hábil inmediato siguiente.

Mientras el Artículo 47, de la Ley del Organismo Judicial: Actuaciones de urgencia. Cuando hubiere que practicarse alguna diligencia urgente, el juez, de oficio o a solicitud de parte, debe actuar en los días y horas inhábiles, expresando en ella el motivo de la urgencia y haciéndolo saber a las partes.

Por la distancia indica el Artículo 48, de la Ley del Organismo Judicial: Plazo de distancia. El plazo por razón de la distancia es imperativo, y la autoridad lo fijará según los casos y circunstancias.



Artículo 49, de la Ley del Organismo Judicial: Facultad de señalar plazo. El juez debe señalar plazo cuando la ley no disponga expresamente.

El Artículo 50, de la Ley del Organismo Judicial: Impedimento. Los plazos no corren por legítimo impedimento, calificado o notorio, que haya sobrevenido al juez o a la parte. El plazo para alegarlo y probarlo cuando afecte a las partes es de tres días computados a partir del momento en que se dio el impedimento. Eso está establecido en el Artículo citado si en esos tres días para alegarlos y probarlos de lo contrario se pierde ese derecho tal como se indica por el incumplimiento.



## CAPÍTULO IV

### **4. Implementación en el reglamento de la Ley del Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18-98 la forma y plazo en la que se debe hacer el pago de indemnización a los trabajadores del Estado**

Desde un punto de vista multidisciplinario, ya que se desarrollaran aspectos sociales como el impacto que genera a las personas no solo perder su trabajo sino que se les veda el derecho adquirido a que se les brinde indemnización por despido injustificado; además aspectos jurídicos ya que es necesario proponer una reforma, al reglamento de la Ley del Servicio Civil Decreto Número 18-98, para que pueda ser una forma de presionar a la administración; y por último aspectos técnicos ya que para poder proponer un plazo, es necesario planificar presupuestaria y financieramente, por lo que se tocaran temas muy técnicos y específicos utilizados dentro de la administración pública para la planeación de los gastos.

#### **4.1. Regulación nacional sobre la indemnización en general**

En Guatemala, la legislación ordinaria laboral, en lo referente a la indemnización, establece la indemnización por despido injustificado, estableciendo en la Constitución Política de la República de Guatemala, Sección Novena, Trabajadores del Estado, en el Artículo 110, que un trabajador del Estado al ser despedido sin causa justificada, recibirá su indemnización.

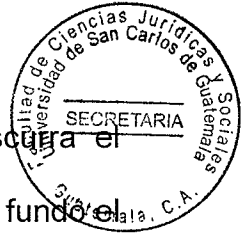


En el Decreto Número 1748 del Congreso de la República, Ley del Servicio Civil, en su Artículo 61 numeral 7, establece que a las personas que ingresaron a la administración pública a través del servicio por oposición, tienen derecho de recibir indemnización cuando fueren despedidos de manera injustificada, o bien por supresión del puesto respectivo.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República en sus Artículos 78 y 82, establecen la Indemnización que deben de recibir los trabajadores del sector privado, cuando son despedidos de forma injustificada. En el Artículo 102 “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo” en su inciso o) de la Constitución Política de la República, establece la indemnización laboral en los casos que el patrono despide al trabajador por causa injustificada o en forma directa.

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

El Artículo 78 del Código de Trabajo indica: Que la terminación del contrato de trabajo conforme a uno o varias de las causas enumeradas, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al



patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder.

Si un patrono desea terminar una relación laboral y no hay causa justificada, deberá indemnizar al trabajador, con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

Según el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Indemnización Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados.

Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

La Ley establece un período de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.



#### **4.2. La indemnización para los trabajadores del Organismo Ejecutivo en Guatemala**

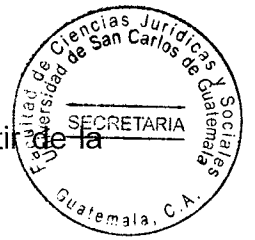
Al respecto del mismo tema también regula el Decreto Número 1748, Ley del Servicio Civil, en el Título VI, Capítulo Único, Derechos, Obligaciones y Prohibiciones, Artículo 61, Numeral séptimo, el cual establece lo siguiente:

Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos. Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además los siguientes: (.....) Numeral 7: a Recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto.

Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda.

Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta Ley, el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o



superior al que devengaba, el pago en la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo.

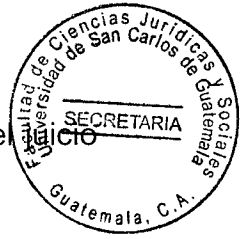
Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización, por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses la cual se tiene derecho de indemnización.

Quedan excluidos de este derecho los servidores públicos que puedan acogerse a la pensión o jubilación correspondiente.

Las entidades encargadas de esos trámites, quedan en la obligación de resolverlos en un término, máximo de cuatro meses.

Como podemos apreciar en estos artículos de la legislación guatemalteca hay un derecho que pertenece a los trabajadores del Estado, cuando se les despida de su puesto injustificadamente por lo que encontramos la primera característica fundamental para la norma jurídica, existe una situación en la cual si se encuadra, hay un derecho regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Decreto Numero 1748 Ley del Servicio Civil, decretado por el Congreso de la República de Guatemala.

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualquiera de las causas que contemplan el Artículo. 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las



prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el momento del despido el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- a) Las indemnizaciones por tiempo servido,
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y,
- c) Las costas judiciales.

Para hacer valer estas normas existe El Acuerdo Gubernativo Número 18-98 fundamentado en el Artículo 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 27 del Decreto 1748 del Congreso de la Republica, Ley del Servicio Civil los cuales establecen lo siguiente:

Artículo 183.- (Reformado). Funciones del Presidente de la República: Son Funciones del Presidente de la Republica: (...) Inciso e) Sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, dictar los decretos para los que estuviere facultado por la Constitución, así como los acuerdos, reglamentos y órdenes para el estricto cumplimiento de las leyes sin alterar su espíritu.

Artículo 27. Reglamento. El director debe elaborar los proyecto de reglamentos que sean necesarios para la ejecución de esta ley los someterá a la Junta Nacional de





Servicio Civil para obtener su aprobación y para que la misma resuelva si el proyecto no contradice la presente ley. Una vez aprobada por la Junta Nacional de Servicio Civil, el director someterá el proyecto al Presidente de la República para su aprobación final y promulgación. Igual procedimiento de deberá seguir para enmendar los reglamentos.

Para el presente caso es necesario hacer referencia a las acepciones del derecho que tienen validez dentro del ordenamiento jurídico, está integrado por dos clases de normas: la normas sustantivas, que son las que regulan las relaciones entre personas, - generadoras de derechos y obligaciones- que en este caso son las que encontramos dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y dentro del Decreto 1748 Ley del Servicio Civil; y las normas procesales, que son las que determinan los procedimientos a seguir para hacer cumplir las normas sustantivas ante los tribunales de justicia, cuando las mismas no se cumplen voluntariamente por los sujetos de derecho, que este caso encontramos el Acuerdo Gubernativo Número 18-98 el cual en su segundo Considerando establece lo siguiente :

Existe una norma jurídica de carácter constitucional que regula un derecho para los trabajadores del Estado que fueran despedidos injustificadamente, y este despido es el denominado supuesto jurídico, por lo que la norma contiene la parte material que es el hecho de ser despedido injustificadamente, pero no hace ninguna referencia a una consecuencia si no se cumple este derecho, por lo que considero pertinente y muy adecuado que se incluya una consecuencia a los trabajadores del Estado que no cumplan con este importante derecho.

#### **4.3. Análisis sobre la problemática en el pago de indemnización a los trabajadores del Organismo Ejecutivo en Guatemala**



La falta de regulación respecto a la forma y plazo para el pago de indemnización a los trabajadores del Estado ya que el Acuerdo Gubernativo Número 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil no regula un plazo específico ni un forma de pago para el cumplimiento de este derecho, y que si bien en el Artículo 61 numeral séptimo del Decreto Número 1748 Ley del Servicio Civil, establece el derecho que adquiere el empleado público al momento de ser despedido injustificadamente, tampoco establece el plazo y la forma correcta que se tiene que hacer valer este derecho, por lo que considero que es una laguna legal que genera consecuencias graves a los ex funcionarios públicos.

Por lo antes expuesto es fundamental también incluir un plazo para el cumplimiento de ese derecho que le pertenece a los trabajadores del Estado, ya que es necesario presionar y forzar a los trabajadores activos para que cumplan con este derecho, regulado en la Constitución de la República de Guatemala y en la Ley y Reglamento del Servicio Civil.

Este vacío legal provoca que el derecho adquirido por dichas personas fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala, se vulnere por dos causas principales, la primera la realizada de manera intencional o dolosa por parte de los funcionarios que se encuentran activos dentro de la administración pública, los cuales por conflicto de intereses, o por no estar de acuerdo con ideales políticos;

maliciosamente retrasan o detienen el pago, en algunas ocasiones por años la segunda causa es por falta de disponibilidad presupuestaria, lo cual ocurre por falta de planeación e inclusión en los anteproyectos de presupuesto por parte de los funcionarios públicos ya que no se incluye disponibilidad en los renglones presupuestarios a los cuales se carga este beneficio.



De lo anterior encontramos un claro problema social, que provoca una gran cantidad de casos de vulneración a la constitución ya que es un derecho ahí establecido, por lo que considero, se resolvería regulando un plazo y una o varias formas de pago por parte de la administración pública a los ex empleados públicos; así se tendría un mecanismo legal para presionar a los empleados activos y evitar la violación de un derecho que ha sido una victoria de muchas generaciones que han luchado por la seguridad de la clase obrera.

Como se establece en el Artículo 27. Del Reglamento del Servicio Civil. El director debe elaborar los proyectos de reglamentos que sean necesarios para la ejecución de esta ley los someterá a la Junta Nacional de Servicio Civil para obtener su aprobación y para que la misma resuelva si el proyecto no contradice la presente ley. Una vez aprobada por la Junta Nacional de Servicio Civil, el director someterá el proyecto al Presidente de la República para su aprobación final y promulgación. Igual procedimiento de deberá seguir para enmendar los reglamentos.

Para el presente caso es necesario hacer referencia a las acepciones del derecho que tienen validez dentro del ordenamiento jurídico, está integrado por dos clases de



normas: la normas sustantivas, que son las que regulan las relaciones entre personas generadoras de derechos y obligaciones- que en este caso son las que encontramos dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala y dentro del Decreto Número 1748 Ley del Servicio Civil; y las normas procesales, que son las que determinan los procedimientos a seguir para hacer cumplir las normas sustantivas ante los tribunales de justicia, cuando las mismas no se cumplen voluntariamente por los sujetos de derecho, que este caso encontramos el Acuerdo Gubernativo Número 18-98 el cual en su segundo Considerando establece lo siguiente :

#### **4.4. Solución a la problemática del plazo de pago de indemnización, a los trabajadores del Organismo Ejecutivo en Guatemala.**

Uno de los fines más importantes del derecho es la seguridad jurídica ya que esta es una condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de los guatemaltecos, porque representa una garantía de aplicación objetiva de la ley, ya que como estudiantes de las normas sabemos cuáles son los derechos y cuáles son las obligaciones, y que estos deben cumplirse a cabalidad sin interrupción de capricho, torpeza o mala voluntad de los gobernantes, ya que dentro de la presente investigación se toca un eminentemente social, regulada en la parte dogmática de la constitución, por lo que no puede evadirse por ningún motivo y ningún medio.

La indemnización que corresponde a los trabajadores del Estado ha sido burlada y casi eliminada, ya que los ex trabajadores del Estado no la reclaman por miedo a represalias por parte de los funcionarios vedándoles el derecho de ingreso de nuevo al servicio



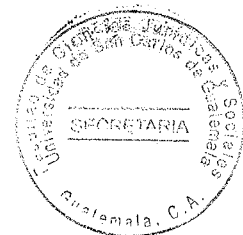
activo dentro del Estado, por lo que es de suma importancia regular un plazo para el pago de indemnización dentro del reglamento de la Ley del Servicio Civil Acuerdo Gubernativo Número 18-98 por su calidad de ley adjetiva, y por lo establecido en su segundo considerando, que con el fin de lograr los propósitos y principios de los cuales se promulgo la Ley de Servicio Civil, es necesario desarrollar sus preceptos, así como precisar los procedimiento para su correcta aplicación, por lo que es una burla al derecho regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 110 que no se haga ni mención de cómo se debe realizar y en qué plazo, por lo que es de suma importancia se incluya para así poder realizar el pago de indemnización a los ex empleados públicos sin demora alguna.

Además es necesario incluir una sanción pecuniaria a los empleados públicos que se encuentran activos, cuando no cumplan con esta obligación ya que maliciosamente, por falta de capacidad o por culpa, no realizan este importante pago, ya que cada cuatro años se realiza la elección del Presidente de la república de Guatemala, por lo que se genera un cambio de gobierno, y con esto se realizan despidos masivos, provocados por el partido que llega al poder, retirando a la gran mayoría de empleados que se encontraban activos; por no estar dentro del mismo partido político lo cual no es ni será una causa justificada, y para agravar la situación estas nuevas autoridades no realizan el pago que les corresponde a los empleados que fueron despedidos injustificadamente, por motivo de ignorancia, mala voluntad o dejadez; por lo que es necesario incluir una penalización a estas personas, para que así se les pueda presionar y cumplan con realizar oportunamente el pago de la indemnización. Ya que si no se incluyen estos aspectos dentro del reglamento de la Ley del Servicio Civil se

seguirá perjudicando a cientos de guatemaltecos que no solo son despedidos injustificadamente, sino que también se les viola un derecho resguardado por la Constitución Política de La República de Guatemala.



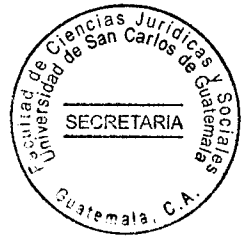
Por lo que dentro del Acuerdo Gubernativo Número 18-98 deben incluirse la forma y el plazo para el pago de la indemnización a los trabajadores del Estado, así como la penalización que conllevará el incumplimiento o el retraso de este derecho. Por lo anteriormente expuesto se establece que existe una norma jurídica, con un supuesto jurídico pero sin una consecuencia jurídica, ya que carece de una fuerza coercitiva que obligue a los empleados públicos a cumplirla a cabalidad.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los hallazgos que se determinaron por la falta de regulación respecto a la forma y plazo para el pago de indemnización a los trabajadores del Estado, son los gastos que hacen los trabajadores para poder recibir sus indemnizaciones como la pérdida de tiempo ya que el Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil no regula un plazo específico o forma de pago para el cumplimiento de este derecho, y que si bien en el Artículo 61 numeral séptimo del Decreto Número 1748 Ley del Servicio Civil, establece el derecho que adquiere el empleado público al momento de ser despedido injustificadamente, tampoco establece el plazo y la forma correcta que se tiene que hacer valer este derecho, por lo que considero que es una laguna legal que genera consecuencias graves a los ex funcionarios públicos.

De esa manera es necesario que el Presidente de la República de Guatemala, en Consejo de Ministros, modifique el Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, incluyendo la forma y el plazo de pago de la indemnización, para lograr que este derecho constitucional se cumpla a cabalidad.







## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo I. 4ª .ed. Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2 tomos. México: Ed Porrúa S.A. 1977.
- Enciclopedia Autodidáctica Océano**, volumen II, España: Ed. Océano. 1994.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Tomo I. México: U.N.A.M., 1974.
- LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho**. 1ª. ed. Guatemala: (s.e.) 1998.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 2ª.ed. Argentina: Ed. Astrea. , 1988.
- OLIVAN LÓPEZ, Fernando, MA. DEL ROSARIO Ezquerria Serrano, MUÑOZ BLAZQUEZ Fernando Manuel, **Introducción al derecho**. 3ª. ed. España: Ed Tecnos, 1993.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L., 1981.
- PACHECO, Máximo, **Instrucción al derecho**. 4ª. ed. Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1990.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. 2ª. ed. Argentina: Ed. Depalma, 1978.
- REYNERIO VÁSQUEZ Ramos **Métodos de investigación social**. 2<sup>da</sup> Reimpresión de la 3ª. ed. Guatemala: Ed. Mayte, 2006.



REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** España: Ed. Espasa-Calpe, S.A., 1979.

RECASÉNS SICHES, Luis, **Introducción al estudio del derecho.** 7ª. ed. México: Ed. Porrúa S.A., 1985.

SCHETTINO YÁÑEZ, Macario. **Introducción a las ciencias sociales: un enfoque constructivista.** Naucalpán de Juárez, Mexico: Pearson Educación, 2006.

[www.miderecho.com.gt.//http](http://www.miderecho.com.gt/). Consultado el 27 de marzo del año 2019.

ZAMORA CASTILLO, Luis Alcala. **Tratado de política laboral y social.** 3t.; 1vol.; Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.

### **Legislación:**

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

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

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

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

**Reglamento de la Ley del Servicio Civil.** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo número 18-98, Guatemala, 1998.