

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

**VULNERACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO AL TENOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA URGENTE
NECESIDAD DE REGULAR EXPRESAMENTE ESTA INSTITUCIÓN EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2021

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

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

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

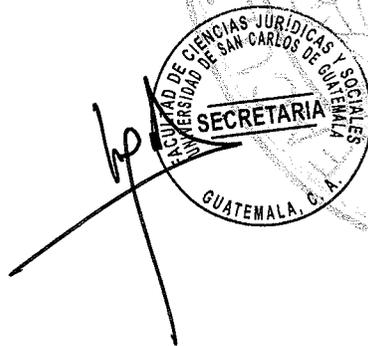
RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentables y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de octubre de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HECTOR HAROLDO SALAZAR OCHOA, titulado VULNERACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO AL TENOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; Y LA URGENTE NECESIDAD DE REGULAR EXPRESAMENTE ESTA INSTITUCIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

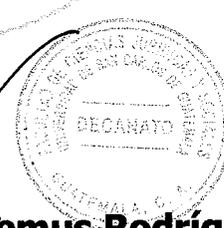
Decanato de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintiséis de octubre de dos mil veinte.

Se tiene a la vista la resolución de fecha once de marzo de dos mil veinte, emitida dentro del trabajo de tesis "VULNERACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO AL TENOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; Y LA URGENTE NECESIDAD DE REGULAR EXPRESAMENTE ESTA INSTITUCIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.", del estudiante Hector Haroldo Salazar Ochoa, carné número 9622052.

Dado que la resolución relacionada carece de la totalidad de las firmas correspondientes y por lo tanto no puede surtir efectos, emítase la resolución que procede según la reglamentación universitaria aplicable.

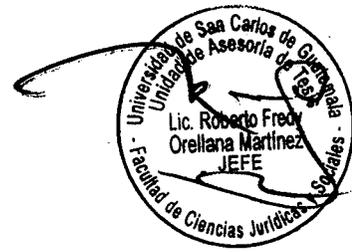
Artículos 82 y 83 de la Constitución Política de la República, artículos 22 y 24 literales a), d), g) y j) del Estatuto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (nacional y autónoma), artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

cc. Archivo





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de marzo de 2020.

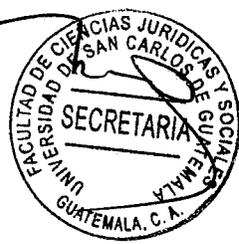
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HECTOR HAROLDO SALAZAR OCHOA, titulado VULNERACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO AL TENOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; Y LA URGENTE NECESIDAD DE REGULAR EXPRESAMENTE ESTA INSTITUCIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA. 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.





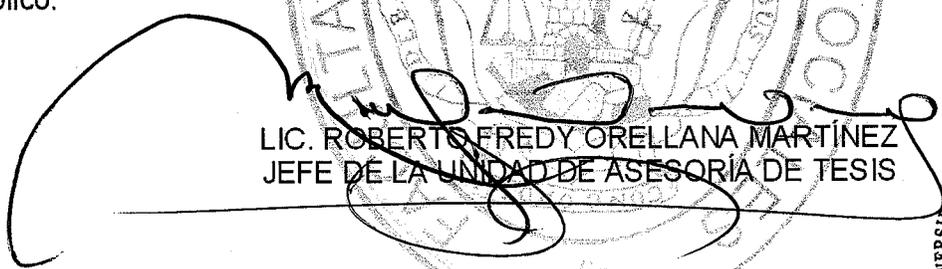
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 03 de abril de 2018.

Atentamente pase a el LICENCIADO MIGUEL SANTIAGO MONZÓN MOLINA, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO SANTOS TORRES RAMIREZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante HECTOR HAROLDO SALAZAR OCHOA, carné:9622052 intitulado "VULNERACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO AL TENOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; Y LA URGENTE NECESIDAD DE REGULAR EXPRESAMENTE ESTA INSTITUCIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


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



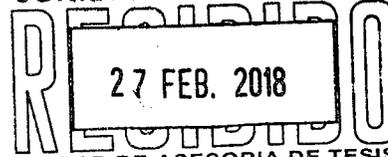
cc. Unidad de Tesis, interesado y archivo
RFOM/darao.





Ciudad de Guatemala, 26 de febrero, 2018

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
Firma: *D. Amaris*

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad San Carlos de Guatemala

En cumplimiento de la resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha tres de abril de dos mil dieciocho, en la cual se me nombró como asesor del estudiante **HECTOR HAROLDO SALAZAR OCHOA**, en la elaboración de la Investigación de tesis titulado: **“VULNERACIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO AL TENOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; Y LA URGENTE NECESIDAD DE REGULAR EXPRESAMENTE ESTA INSTITUCIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA”**.

El presente dictamen tiene su asidero en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

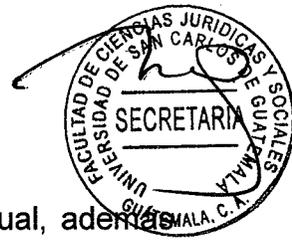
En cuanto al contenido del trabajo de investigación, me permito exponer los siguientes aspectos:

i. **El carácter científico técnico de la investigación:** La presente investigación consiste en un estudio y análisis del tema de la vulneración de estabilidad laboral de los trabajadores del sector público al tenor de la Ley del Servicio Civil, y la necesidad de que se regule esta institución en la legislación guatemalteca. Del estudio científico al final se colige sobre la necesidad de una reforma integral sobre el contenido de esta institución con especial énfasis al sector laboral de la Policía Nacional Civil. Esto en consideración y en acopio a los tratados y convenios internacionales signados y ratificados por el Estado de Guatemala con relación al derecho humano laboral.

Miguel Santiago Monzón Molina
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 8137

5ª Avenida 5-20 zona 2. Ciudad de Guatemala. 01002.
PBX 22323083 y 55749571





- ii. **La contribución científica:** La presente investigación científica es actual, además de meritoria y constituye un valioso aporte a la academia y a la sociedad guatemalteca.
- iii. **Los métodos empleados en el desarrollo de la investigación de tesis fueron:** Dentro de la metodología empleada, sobresale el método comparativo, el inductivo, deductivo y analítico. Y entre las técnicas utilizadas, se encuentran las fichas bibliográficas, la observación científica y el muestreo que resulta un pilar fundante en la presente investigación.
- iv. **El autor de la investigación señala en sus conclusiones.** Para el Estado de Guatemala, prevalece la necesidad de que se regule expresamente la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, ya que como se encuentra regulado actualmente no se cumple con la legislación nacional contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio No. 158 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador y La carta de la Organización de Estados Americanos. El estudiante aplicó los métodos y técnicas para resolver la problemática señalada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación propuesta al inicio. El trabajo de tesis en cuestión es a mi criterio realista, objetivo, además de profuso, por lo que a mi consideración satisface los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que continúe el trámite correspondiente, para que posteriormente sea evaluado por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Miguel Santiago Monzón Molina
Abogado y Notario
Colegiado 8137



Miguel Santiago Monzón Molina
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 8137



DEDICATORIA

A DIOS:

Mi Padre celestial, por haberme dado la vida a través de mis padres, la sabiduría y la bendición para culminar esta meta.

A MI PADRE:

Domingo Antonio Salazar, por su acompañamiento en todas las etapas de mi vida, por estar siempre a nuestro lado, por sus sabias enseñanzas, para Triunfar en la vida hay que perseverar. Ahora puedo decirte papá misión cumplida.

A MI MADRE:

Teresa Ochoa de Salazar, por haberme dado la vida, dotando en mi los principios y valores, por su apoyo incondicional, cada meta lograda en mi vida es fruto de su amor y apoyo suyo.

A MI ESPOSA:

Aura Lisbeth Ríos Sánchez de Salazar, compañera de vida, con la que he compartido tristezas, alegrías, problemas y demás, pero que ha estado ahí con su apoyo incondicional para el logro de esta meta.

A MIS HIJOS:

Ailynn, Esther, Emanuel Salazar Meda y Wilder; Daniela, Aury Salazar Ríos, quienes son la inspiración en mi vida y la búsqueda del logro de mis metas.

A MIS HERMANOS:

Gracias por estar a mi lado a pesar de los problemas y vicisitudes que como familia hemos pasado, mi meta es de ustedes y en especial de nuestro hermano mayor a quien se la dedico con todo el



corazón, Oscar sus ideales siempre fueron y serán los míos, gracias.

A MIS ABUELOS:

Aunque no tuve la dicha de conocerlos a todos entiendo los problemas que como seres humanos tenemos, tanto a los padres de mi padre como a los de mi madre les dedico este acto y en grado muy especial a mi abuela María Esther Ochoa, gracias por todo su amor.

A MIS COMPAÑEROS:

Sería larga la lista de personas que de alguna manera me ayudaron en mi formación y consecución de mis metas, pero les dedico a todos esos compañeros de estudio, de trabajo, de vida su apoyo y consejos.

EN ESPECIAL:

A Oscar Vicente Rivera Casiano, con quien compartimos una vida difícil, Dios lo tenga en su gloria.

A LA TRICENTENARIA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, lugar donde pasaron hombres y mujeres de valor, en la cual tengo el honor y privilegio de egresar.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la gloriosa Universidad San Carlos de Guatemala, porque al abrirme sus puertas y pasar por sus aulas he tenido la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto vida.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1.	Derecho del trabajo.....	1
1.1	Concepto.....	2
1.2	Definición.....	4
1.3.	Antecedentes.....	5
1.4	Evolución histórica del derecho del trabajo.....	7
1.5	El derecho del trabajo inmerso en los derechos humanos.....	11
1.6	División del derecho del trabajo e importancia.....	14

CAPÍTULO II

2.	Estabilidad laboral.....	17
2.1	Regulación legal.....	21
2.2	Objetividad de su regulación laboral.....	21
2.3	Naturaleza jurídica.....	22
2.4	Inestabilidad laboral en algunos contratos laborales en Guatemala.....	22
2.5	Terminación de la relación de trabajo por decisión del patrono.....	23
2.6	Despido.....	24
2.7	Despido justificado.....	28
2.8	Instituciones que la contienen.....	32
2.8.1	Contrato individual por tiempo indefinido.....	32
2.8.2	Elementos subjetivos de la contratación individual.....	35
2.8.3	Elementos esenciales del contrato individual.....	42



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Regulación nacional e internacional en cuanto a la estabilidad laboral.....	49
3.1 Falta de regulación.....	49
3.2 Es un derecho autónomo.....	50
3.3 Su regulación como instituto.....	60
3.4 Regulación como figura.....	60
3.5 Constitución Política de la República de Guatemala.....	60
3.6 Estabilidad laboral en el Código de Trabajo.....	61

CAPÍTULO IV

4. Vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público al tenor de la ley del servicio civil y la necesidad de regular expresamente esta institución en la legislación laboral Guatemalteca.....	69
4.1 Ley que crea la Policía Nacional Civil.....	69
4.2 Definición jurídica.....	72
4.3 Mando supremo.....	72
4.4 Historia.....	73
4.5 Funciones.....	75
4.6 Principios básicos de actuación.....	77
4.7 Organización policial.....	78
4.7.1 Escala jerárquica policial.....	80
4.7.2 Organización de la Policía Nacional Civil.....	81
4.8 Régimen disciplinario.....	86
4.8.1 Sanciones disciplinarias	88
4.8.2 Causales de baja del servicio	90
4.9 Estabilidad laboral de conformidad a la Ley de la Policía Nacional Civil.	92
4.10 Propuesta de reforma	96
4.11 Motivación a la propuesta de reforma	98

Pág.



CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

Este estudio se justifica en la falta de regulación de la estabilidad laboral como instituto de derecho en la legislación nacional guatemalteca.

Se define la problemática fundamental de la investigación con base en la necesidad de que se regule expresamente la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, ya que como se encuentra regulado actualmente no se cumple con la legislación nacional contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio N° 158 de la OIT (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador y La carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

El objetivo general de la investigación y que se alcanzó, consistió en demostrar la falta de regulación de la estabilidad laboral como institución de protección a los derechos del trabajador.

Se comprueba la hipótesis siguiente: Debido a la falta de regulación existe necesidad de que se contenga en ley el instituto de estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, ya que como se encuentra regulado actualmente no se cumple con la legislación nacional contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio N° 158 de la OIT (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador y la carta de la Organización de Estados Americanos.

Para su debida exposición, el contenido se ha dividido en cuatro capítulos a saber: en el primero, se contiene los aspectos generales del tema; en el segundo, el de la estabilidad laboral y las formas de terminación del trabajo; en el tercero, la importancia de regulación del tema en sí; en el cuarto, la vulneración a la estabilidad laboral de los



trabajadores del sector público al tenor de la ley del servicio civil y la urgente necesidad de regular expresamente esta institución en la legislación laboral guatemalteca.

Los métodos aplicados al presente estudio, están constituidos por la inducción y la deducción. Las técnicas usadas las constituyen la observación científica y las documentales, especialmente la ficha bibliográfica.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en el Artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.



CAPÍTULO I

1 Derecho del trabajo

El derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

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

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde



se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

1.1 Concepto

El derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surge a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

Según algunos tratadistas: definen al derecho del trabajo, como: “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos”.¹

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo, predominante con principios civiles, para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta

¹ Kaskel, Walter y Dersch, Herman. **Derecho del trabajo**. Pág. 4



ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Otro tratadista indica que, es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."²

Concluyo que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, comprendiendo:

² Guillermo, Cabanellas. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 156

- **Derecho al trabajo:** Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- **Derecho en el trabajo:** Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- **Derecho del trabajo:** Salario y contrato individual de trabajo.
- **Derecho después del trabajo:** Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- **Derecho colectivo del trabajo:** Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.2 Definición

Según algunos tratadistas, dan esta definición: "Es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".³

Como nos hace referencia el autor en su definición anterior el derecho del trabajo es la relación que se establece en razón de dependencia entre seres humanos, entendiéndose ésta (relación), en cuanto a empleado y empleador, en la que a través de la prestación de la fuerza física o intelectual del primero, esta es remunerada por el segundo, pero dicha relación debe estar regulada tanto por principios, como normativamente.

³. Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 269



1.3 Antecedentes

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el derecho penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los derechos privados, en que se vuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del Siglo XIX había relegado a un modesto segundo término.

Para comprender de mejor forma cualquier tema, es preciso atender todos los conceptos de este, y los que la experiencia empírica le han ido proporcionando a la ciencia. En particular, para la presente investigación se trata de un tema altamente relacionado con el derecho laboral, es decir el trabajo de la mujer, especialmente cuando ella se encuentra en estado de gravidez. El trabajo de las mujeres resulta un tema más particular de conformidad con el hecho de que la mujer se encuentra en situación desventajosa con respecto a las oportunidades que en los mismos campos pudiera tener el hombre.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del

país debe organizarse conforme a principios de justicia social. El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Este surgió a finales del Siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. El insigne tratadista guatemalteco, López Larrave, señala lo siguiente: "El derecho del trabajo, es el que, junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".⁴

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

⁴. López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 164



1.4 Evolución histórica del derecho del trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, qué efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

En la esclavitud, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban, por consiguiente, inexistente la relación laboral o la forma de regularse.

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los Señores Feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la revolución francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomo como consecuencia la



industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, un miserable era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para; que emitieran algunas Leyes de indios y las Reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó así en la época de la independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continuó hasta el anterior Código Civil.

Con propiedad se puede decir que: es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

Ahondando sobre este tema en el ámbito guatemalteco, un tratadista nos dice que: "El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y

empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”⁵

El derecho de trabajo es llamado también derecho del trabajo, como lo indica un tratadista y lo define así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”⁶

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 19

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122

para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, están las siguientes:

- **Legislación industrial:** es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- **Derecho obrero:** se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- **Derecho social:** esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. Por ejemplo, en España, el autor García Oviedo, citado por de la Cueva, dice que: “el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.”⁷
- **Otras denominaciones:** Según Cabanellas: “Derecho nuevo, Derecho económico, Derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de Derecho de Trabajo y Derecho Laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.”⁸

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

⁷ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 15

⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 254

El trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico e intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

1.5 El derecho del trabajo inmerso en los derechos humanos

La importancia de su estudio y las proyecciones puede definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Para poder explicar el tema de la empresa de servicios, tema central de la presente investigación, resulta necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, para poder de esa forma, determinar cuál es la ubicación de la empresa de servicios como

intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son éstos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de éstos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación:

- **Trabajador.**

Con este término: trabajador, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro. El Diccionario de la Real Academia Española denominado como de la Lengua española simplemente señala: el que trabaja, sin embargo, este es un concepto demasiado amplio.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, 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”.

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que

señala un tratadista “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”⁹.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudiera haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: obreros patronales, y también sólo en su Artículo 281. Por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la ley, para nombrar al trabajador.

La legislación laboral guatemalteca contenida en el Código de Trabajo, también define, aunque de manera muy amplia lo que es el patrono:

- Patrono.

El 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”.

Asimismo, define los conceptos de representante del patrono e Intermediario en sus Artículos 4. y 5. Respectivamente, de la normativa laboral citada líneas arriba, siendo estos:

⁹ Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 11

- **Representantes del patrono.**

Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono, en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

- **Intermediario.**

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. Por lo que no tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

1.6 División del derecho del trabajo e importancia

La división del derecho es de vital importancia para efectos de su estudio pero no para su aplicación por que todas las ramas del derecho se relacionan con otras ramas del



derecho por ejemplo el derecho comercial se relaciona con el derecho civil, incluso es necesario precisar que una rama del derecho privado puede relacionarse con una rama del derecho público (por ejemplo el derecho cartular o derecho cambiario se relaciona con el derecho penal en el supuesto del delito de libramiento indebido), al igual que una rama del derecho público puede relacionarse con ramas del derecho privado (por ejemplo el derecho constitucional se relaciona con el derecho civil).

División del derecho en derecho privado y derecho social. No todos los autores se encuentran a favor de la división del derecho en derecho público, en derecho privado y en derecho social, por lo cual es necesario precisar que existen autores en contra de división del derecho.

Cuando se niega esta división del derecho generalmente se hace referencia al derecho público y al derecho privado, es decir, no se hace referencia al derecho social. Ya que el derecho público y el derecho privado son ramas del derecho más conocidas que el derecho social.

Todo esto es necesario tenerlo en cuenta para una mejor comprensión del tema materia de estudio, consistente en la división del derecho, que se aplica a todas las fuentes o elementos del derecho.

En tal sentido la jurisprudencia, doctrina, costumbre, principios generales del derecho, realidad social, manifestación de voluntad, entre otras tienen la misma división.





CAPÍTULO II

1. Estabilidad laboral

El término estabilidad viene del latín “*stabilitas-ātis*”¹⁰, que significa *estable*.

La hipótesis es que la estabilidad laboral provoca desempleo; su alteración y aún su supresión deberían traducirse en la creación de múltiples empleos, inicialmente eventuales, pero más adelante empleos permanentes.

El autor Fernández Molina establece que: “la palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral..... en un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales y contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono libre al despido. En este sentido y en la interpretación respectiva la estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, y este derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente.”¹¹

Desde un enfoque teórico haciendo referencia De la Cueva que es: “La garantía fundamental del empleo en cuya virtud, un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento previo a

¹⁰ Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Pág. 435

¹¹ Fernández Molina, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Pág. 11



la decisión patronal- en el que se observe el cabal ejercicio del derecho de defensa”.

De igual manera entonces y entendiéndose que por las *consecuencias* que de ella se derivan, según lo establecido en la doctrina y tomando en cuenta asimismo el derecho comparado; la estabilidad laboral presenta diferentes características y esta puede ser absoluta o relativa y reforzada.

- Absoluta: cuando la sanción judicial frente a su trasgresión, significará la reposición del trabajador en su empleo, además del reconocimiento de las remuneraciones caídas o devengadas y de los demás derechos laborales que se hubieren dejado de percibir durante el tiempo que duró el despido.
- Relativa, cuando la única reparación que recibe el trabajador que impugna el despido sufrido es una indemnización económica por tiempo de servicio hasta cierta cantidad o totalidad de años.
- Reforzada, cuando el trabajador no puede ser despedido por encontrarse en estado de vulnerabilidad manifiesta, obligando al empleador a garantizar su continuidad laboral, por ejemplo, mujeres en estado de gravidez, condiciones de discapacidad, limitaciones físicas, entre otros.

Como reconocen hasta los defensores del capital, tal el caso del autor mexicano Armando Porres López, citado por el autor guatemalteco Raúl Antonio Chicas: “sin la

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 458.

estabilidad laboral, serían nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos, no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador".¹³ Que como es evidente supone una importante diferencia con lo anotado anteriormente.

La hipótesis, de que la supresión o atenuación de la estabilidad genera empleo no se ha cumplido en España; tampoco por ahora en los países nombrados: Argentina, Perú, Colombia y Panamá. Pero sí ha funcionado en Chile donde el desempleo llegó a su peor momento al 40%, 4 de cada 10 chilenos carecían de empleo; y ahora ha descendido por debajo de 5%, menos de uno de cada 20 trabajadores.

Pero también la reforma pasa por una nueva concepción de la jornada de trabajo y de los descansos. En Argentina, según el ejemplo francés y español, se habla ahora de aplicar un cálculo de horas por año, un cómputo anual y no diario ni semanal ni mensual.

El empleador puede disponer a su arbitrio la distribución de jornadas de trabajo y de descansos que requiera, sin sobrepasar ciertos límites latos; es decir, acumular tiempos de trabajo y acumular también tiempos de descanso.

En el caso del Perú no se menciona todavía en forma explícita el sistema de cómputo anual, pero sí jornadas atípicas o acumulativas, en las que el trabajo extraordinario en ciertas etapas se compensa no con pagos efectivos de las horas extras sino con

¹³ Porres López, Armando. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 292



descanso también acumulado. En Colombia, se reduce a 36 horas la jornada en los casos de turnos rotativos, compensada con un incremento de 33% en los salarios.

La reforma amplia del *jus variandi*, fortalece la facultad directriz del empleador en materia de horarios de categorías, de desplazamiento de fechas de salarios. El salario mismo se ve afectado al eliminarse o disminuirse el salario mínimo y al transferirse algunas de las cargas prestacionales del empleador al trabajador.

Otro campo reformado es efectivamente el previsional, al aparecer los sistemas privados de pensiones e, incluso, de prestaciones de salud como alternativa a los institutos oficiales de la seguridad social, basados en la empresa privada, en la libre elección del asegurado y en la abierta e implacable competitividad. Estos sistemas previsionales tienen entre sus características abandonar la financiación tri o bipartita y hacer recaer la totalidad de su costo en el trabajador.

La flexibilización puede comprender desde una limitación de los alcances, el contenido o la profundidad de la estabilidad, hasta -que es lo más corriente- una ampliación de las posibilidades de contratación temporal. La estabilidad laboral, caso la institución paradigmática del derecho laboral ultra protector, ha tenido variados avatares en los países americanos. En algún momento, que puede ser situado en la década de los 70, en todos ellos, con mayor o menor grado de intensidad, el despido fue objeto de restricciones, acentuándose el derecho del trabajador a no ser privado de su empleo sin una justa causa tipificada por la ley. Este derecho se veía complementado en muchos casos por poder exigir la reinstalación en el mismo puesto de trabajo y el pago de



remuneración caídas.

2.1 Regulación legal

En Guatemala, la estabilidad no se encuentra regulada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. En Derecho Comparado; la primera ruptura se produjo en Bolivia, donde el Decreto 21060, a más de permitir la libre contratación y rescisión, introdujo la figura de la **relocalización**, que, en buena cuenta, era sólo el reconocimiento de una facultad patronal al despido incausado.

En Colombia, respetándose el derecho de quienes la habían ya adquirido, se suprimió la figura de la jubilación - sanción que se aplicaban a los empleadores que prescindían, sin justa causa, de servidores con más de 10 años de servicios. Por su parte la Ley 113, reformatoria del Código de Trabajo ecuatoriana, modificó las indemnizaciones por despido intempestivo. Por su lado en el Perú, que tenía el régimen más riguroso a nivel regional (y acaso mundial), se ha producido una radical pendulación, pasándose de un sistema de virtual propiedad del puesto de trabajo a otro de despido prácticamente libre, sancionado sólo con el pago de una indemnización.

2.2 Objetividad de su regulación laboral

Con la regulación de la estabilidad laboral como institución o bien como principio, respetando el derecho humano al trabajo; se contribuye a evitar la violación de los derechos laborales, consagrando el espíritu del Estado contenido en los primeros 2

Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala. Sin embargo la violación de este derecho es evidente, por ejemplo, en el caso de los contratos de las denominadas maquilas, de los contratos de educación en el sector privado entre otros.

2.3 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la estabilidad es consecuente con su carácter de institución o principio. En la presente investigación, se determina que la forma más adecuada y aplicación coercitiva de la estabilidad laboral es ser una institución de derecho de trabajo.

2.4 Inestabilidad laboral en algunos contratos laborales en Guatemala

Tal como se estableció antes, el sector de maquilas y el de educación en el sector de la iniciativa privada, son los lugares en que más comúnmente no se respeta la relación de trabajo, y el trabajador sufre de inestabilidad laboral.

La terminación de una relación laboral comprende la finalización del contrato de trabajo; sin embargo, no siempre concluyen las obligaciones y derechos surgidos o emanados del contrato cuando finaliza la primera de las mencionadas. El tratadista Caldera señala que: “Uno de los momentos más fecundos en el derecho laboral es el de la extinción de la relación que haya existido entre un patrono y un trabajador”¹⁴.

¹⁴ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 334

El rompimiento del vínculo jurídico económico que se establece entre los sujetos de la relación de trabajo al momento de iniciar la misma, puede darse por diferentes eventos siendo estos; por voluntad del patrono, del trabajador, por la de ambos; o, sin la voluntad de ninguno de los dos.

Si es el empleador quien decide dar por terminada la relación de trabajo, entonces se produce un despido. Si por el contrario el trabajador es quien lo hace, la terminación puede darse por renuncia, por despido indirecto o por abandono del puesto de trabajo.

También se puede concluir la relación de trabajo por mutuo consentimiento (estando las partes involucradas en dicha relación de acuerdo), en este caso, son los dos sujetos del derecho del trabajo, los que acuerdan la forma, tiempo y beneficios que obtendrán en este caso tanto el empleador, como el empleado para proceder a la terminación de la relación laboral que establecieron al inicio y deciden dar por terminado el contrato.

Asimismo, puede que la terminación no sea consecuencia de la voluntad de ninguno de los sujetos involucrados, sino más bien por motivos de causa mayor, como el caso del cierre de actividades de la empresa por diferentes causas plena y legalmente justificadas o por un hecho jurídico tal el caso del fallecimiento del empleado o del patrono.

A continuación, se explica cada una de estas formas de dar por terminada la relación de trabajo:

2.5 Terminación de la relación de trabajo por decisión del patrono

La terminación de la relación de trabajo por parte del empleador, puede tener diferentes causas justas (enumeradas en el Código de Trabajo, Artículo 77) siendo específicamente, dos formas. La clasificación de estas últimas, si bien son consecuencia de una interpretación de la ley y de la teoría doctrinaria, se pueden resumir en: despido justificado y despido injustificado.

2.6 Despido

Por despido en forma genérica, se entiende: "Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado".¹⁵ Pese a ser una definición que no proviene de un tratado de derecho laboral, sino de un diccionario de uso común en toda la ciencia jurídica, en esta queda vertido el hecho de que se está poniendo fin a la relación laboral y no a un contrato.

Asimismo, se puede tomar como una definición doctrinaria la que al respecto de despido se transcribe a continuación: "Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado"¹⁶. Saltan a la vista las dos diferencias conceptuales con la definición anterior que consisten, primero en la mención del contrato laboral y no de la relación. Por otro lado, se incluye en esta última la característica de: unilateral, que le es efectivamente propia al patrono.

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 33

¹⁶ Editorial Omeba Argentina. *Enciclopedia Omeba.* Pág. 114

En términos generales se puede afirmar que el concepto de despido involucra los elementos siguientes: a) Que es una acción legal; (b) tomada por el empleador; (c) la cual es con la intención de dar por finalizada la relación laboral con el empleado; (d) que el trabajador cesa en el desempeño de su cargo; y, (d) que esta decisión es unilateral del patrono.

Al respecto de este último argumento, es que se puede asegurar que el Código de Trabajo en Guatemala, no hace sino garantizar el derecho del patrono a contratar y despedir según el ejercicio de la autonomía de su voluntad. "Partiendo pues de un sistema de plena libertad de contratación-despido, suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarse con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta.

En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial¹⁷, según todo lo cual, el sistema prevaleciente en la ley guatemalteca es el de privilegiar el derecho de libertad del patrono.

No obstante lo consignado en el párrafo anterior es preciso citar a Larrave, quien afirma que en el despido se pone en juego: "el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 142

evitar el grave problema de la desocupación”¹⁸. El autor citado establece una preferencia entre los tres intereses antagónicos y complementarios a la vez que menciona, cuando señala: “Desde luego entre esos intereses el fundamental es el de los trabajadores, y a ello obedece que en los distintos sistemas que regulan el despido, se procura limitar con mayor o menor intensidad la potestad patronal de despedir”¹⁹.

El despido suele clasificarse en directo o indirecto. Se nombra de una u otra manera, por ser notificado o no en forma inmediata al trabajador. Si el patrono realiza acciones colaterales de despido, o simplemente insinúa que lo hará, entonces es en forma indirecta.

La justicia con relación a la causa del despido, obedece a que esta coincida con las reguladas en el Artículo 77 o 79 del Código de Trabajo. Fuera de estas, se considera al despido como injustificado.

Algunos autores como Mario López Larrave o Caldera, tienden a ofrecer clasificaciones de las causas de terminación de la relación laboral. En ese sentido señalan que existe despido directo justificado e injustificado, además de concebir el despido indirecto justificado e injustificado. En criterio personal, si un trabajador se siente despedido indirectamente y la causa que argumenta no se encuentra contenida en Código de Trabajo, entonces no existe tal despido, sino una mera elucubración del trabajador y en consecuencia una mala interpretación teórica de la ley. En otras palabras, se cree que

¹⁸ López Larrave, Mario. Op. Cit. Pág. 69

¹⁹ *Ibíd.*



no existe el despido indirecto injustificado. Por el contrario, las causas que tipifican al despido indirecto como justificado, se encuentran contenidas en el Artículo 79 del cuerpo de leyes mencionado.

El maestro López señala: “Definimos el despido directo como la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”.²⁰ Como es evidente, se trata de una definición bastante completa que además ofrece el elemento de que el trabajador cesa efectivamente en el desempeño de su cargo, puesto que de lo contrario el acto de despido no estaría consumado en la realidad.

En general, todas las formas de despido pueden concebirse como un sistema de terminación del contrato de trabajo, parafraseando al ya mencionado Mario López Larrave: “Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad”²¹. El despido es libre, porque el empleador se encuentra en esa condición para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa.

En el despido el empleador, por su propia voluntad, decide poner fin al contrato de

²⁰ **Ibíd.** Pág. 70

²¹ **Ibíd.** Pág. 63



trabajo, sin ofrecer mayores justificaciones. En general, esta causal de terminación está asociada a los sistemas de libre despido. Sin embargo, en sistemas más reglamentados pueden encontrarse situaciones que permiten el desahucio patronal.

El despido regulado en ley, el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (causales de despido) que garanticen los derechos del trabajador. “Este régimen o sistema es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales”²².

2.7 Despido justificado

El despido constituye la forma de dar por terminada la relación laboral, desde la decisión libre del empleador, quien hace uso de la autonomía de su voluntad y con la ventaja del sometimiento que debe el trabajador a las condiciones económicas del trabajo, en las cuales queda subordinado a la espontánea determinación del patrono. El despido, como causa voluntaria de terminación de la relación laboral, es definida por el tratadista Luis Fernández Molina, de la siguiente forma: “La decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”²³.

²² *Ibíd.* Pág. 25

²³ Fernández Molina, *Op. Cit.* Pág. 70



El despido es directo cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito, indicándole la causa del despido y el trabajador cesa efectivamente sus labores.

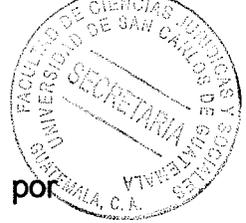
Según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo según el Artículo 69 de dicho cuerpo de leyes; o, por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Cabe mencionar que el despido debe hacerse al trabajador por escrito, porque constituye una carga procesal contra el trabajador, pues el patrono puede accionar aviesamente en materia administrativa o judicial, para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo.

Es aconsejable que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

Según López Larrave: "No existen en el Código de Trabajo criterios para la clasificación de las causales de despido"²⁴. La decisión del patrono, de dar por terminada la relación laboral puede obedecer a causas que tengan el calificativo de justas, es así, cuando las mismas coinciden con las reguladas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 77, las que se transcriben y

²⁴ López Larrave. Op. Cit. Pág. 73



comentan a continuación. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis



medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Entendido es que Siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también penalmente, el patrono puede accionar ante las autoridades penales comunes.



2.8 Instituciones que la contienen:

Dentro de las instituciones que tienen una intrínseca relación, están las siguientes:

2.8.1 Contrato individual por tiempo indefinido

Según la legislación laboral guatemalteca en el Artículo 19 del Código de Trabajo establece "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 personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El tratadista guatemalteco, Chicas, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".²⁵

De la lectura del Artículo anterior, se desprenden los siguientes elementos doctrinarios:

- Tiene carácter económico;
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (*intuitu personae*);

²⁵. Chicas Hernández, Raúl. Op. Cit. Pág. 54



- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza;
- Existe una retribución;
- La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo; para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo:

“Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador”.²⁶

Dentro de las características principales de los contratos y recogiendo distintos puntos de vista de diferentes tratadistas, diremos que son las siguientes:

Se perfecciona con el mero consentimiento expreso por las partes y contenido en el contrato o bien en el tácito contenido que se interpreta por el simple hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento mutuo o de las partes, lo que se diferencia de los contratos reales, en los cuales es menester o necesidad el consentimiento además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a

²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Revista del trabajo*. Pág. 39



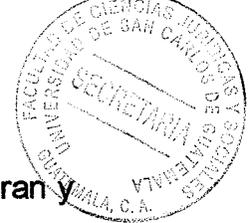
esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios. Ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este está obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

Es personal porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuitu personae*. No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas; es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.



Es autónomo porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

El Código de Trabajo del Congreso de la República, en su Artículo 18 establece: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos.

2.8.2 Elementos subjetivos de la contratación individual

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, se encuentra - aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos.

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.



La capacidad de goce “es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica”.²⁷

Llamada también de derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. “Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos”²⁸

La capacidad, de conformidad con el ordenamiento civil, está definido así: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley” (Ver Artículo 9 del Código Civil, Decreto-Ley 106).

En el caso de los menores la normativa laboral guatemalteca, en el código de trabajo en su Artículo 31 establece “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o

²⁷ Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 90

²⁸ *Ibíd.* Pág. 90



más y los insolventes y fallidos”.

También esta normativa laboral regula la participación de los menores en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, en su Artículo 150: “la Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna”.

Esta relación laboral entre el menor y el empleador no se establece entre ellos directamente, como lo contempla el mismo código de trabajo en su artículo 32: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de estos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo”.

Se discute en doctrina laboral, sobre cuáles fueron las razones que motivaron el establecimiento de una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

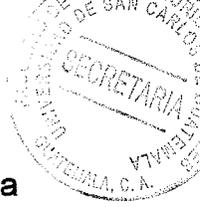
- Porque el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato.



- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.
- El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales y es nula *ipso jure*, cualquier estipulación que la contravenga.

Al contrario, toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. Como lo estipula el Artículo 12 del Código de Trabajo: “Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, este código, sus



reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera” y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala). “Irrenunciabilidad de los derechos. 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 fomentara y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas **ipso jure** y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos



fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

Error en persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato:

Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contar.

Violencia o intimidación: En el derecho laboral, es raro que se presenten, pero se escucha que en muchas empresas (especialmente maquilas) se da esta situación.

“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”.²⁹

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la

²⁹ **Ibíd.** Pág. 92.



materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. Como lo regula el código de trabajo en el Artículo 20: "El contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que se establece en él sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o de ley. Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte, tengan condiciones superiores al minimum de protección que este código otorga a los trabajadores. Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que este obligado el patrono".

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable de la licitud del objeto del contrato.



2.8.3 Elementos esenciales del contrato individual

Para que exista relación de trabajo es indispensable que confluyan los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo.

Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación
- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien está obligada a la prestación del servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o de terceras personas. La subordinación que esta explícita y a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía en función de la relación laboral y que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario entre las partes en la relación laboral, resulta por demás determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en el desarrollo de la relación laboral.



En la ausencia de riesgo debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, ésta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

El patrono o empleador: Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

La relación de trabajo o laboral: se entiende, como la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. Regulado esto en el primer párrafo del Artículo 19 del código de trabajo: "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. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que incumplió



a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

“Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos”³⁰

El Código de Trabajo, en su Artículo 18. “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a

³⁰ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 94



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. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código”.

La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y ésta la de contrato de trabajo. Como lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 19: “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”.

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

- La subordinación técnica, es la supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los



conocimientos superiores por parte del empleador.

- La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.
- La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

Resulta preciso citar el contenido del Artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de Trabajo o por el subinspector general de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.....”

Por otro lado, las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última de las literales del Artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado: “1) Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho.



Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”.

Queda, demostrado que el carácter represivo del derecho del trabajo debe privar en toda relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales. Pese a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales sino más bien administrativos), genera la poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones privativas entre el mismo inspector y los patronos.





CAPÍTULO III

3. Regulación nacional e internacional en cuanto a la estabilidad laboral

Tal como se aprecia en el apartado de regulación legal del capítulo primero, de la presente investigación, la estabilidad laboral como institución se encuentra regulada en el derecho comparado, concretamente en países sudamericanos como Bolivia, Perú y Ecuador. Lugares en los cuales, la legislación es bastante rígida en la protección del trabajador y sus derechos laborales ante el empleador. No obstante ese no es el caso particular de Guatemala.

3.1 Falta de regulación

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas.

El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en



que concuerdan con la naturaleza y con la historia".³¹

Cuando se refieren a los principios que inspiran el derecho laboral, se hace imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando al tratadista Podetti, dice: "Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".³²

Estos principios cumplen una triple función:

- Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.
- Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del derecho.
- Interpretativa: Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.

3.2. Es un derecho autónomo

La autonomía del derecho del trabajo, es producto de que la misma es una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho. Dentro de las formas de autonomía encontramos:

- Autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.

³¹ Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. Bases para su desarrollo.** Pág. 24

³² López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 19



- **Autonomía legislativa**, al estar contenida en leyes especiales (Código de Trabajo y fundamentalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala del año 1945, que es donde tuvo su origen y la Ley de Servicio Civil).
- **Autonomía jurisdiccional**, la solución de sus conflictos está sometida en el Artículo 103 de la Constitución Política de la Republica que preceptúa la jurisdicción privativa de trabajo: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". (Artículo 103 de la Constitución Política).

Por su parte también el código de trabajo regula esta figura en su Artículo 283: "Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado" ..

Así también en su Artículo 16 el Código de Trabajo establece: "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo".

- **Autonomía didáctica**, en cuanto a la autonomía didáctica en el ámbito de la docencia no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades que existen, el derecho del trabajo, tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.



Para el licenciado Chicas Hernández, quien citando al tratadista Luigi de Litala, nos hace referencia sobre la autonomía como tal; indicándonos que: “Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios”.³³ Asimismo este autor continúa señalando, pero esta vez citando a Rocco que: “Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.³⁴

Tomando en cuenta lo afirmado por los tratadistas anteriormente mencionados y para concluir, se puede afirmar que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su existencia los siguientes aspectos:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- Que posean un método propio.

Es así como de lo dicho líneas arriba se puede afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo en la República de Guatemala, posee plena autonomía.

³³ Chicas Hernández, **Op. Cit.** Pág. 11

³⁴ **Ibíd.** Pág. 11



Como lo preceptúa el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo".

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Asimismo la legislación laboral guatemalteca, establece en el Artículo 14 del Código de Trabajo: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...."

Por medio de este principio el Estado se manifiesta en el mercado énfasis de la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías (trabajadores asalariados), y evitar una confrontación de clases.



Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, es el del licenciado Oscar Najarro Ponce, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales"³⁵

El *ius publicum* o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter intuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público.

Concluyendo, es importante hacer referencia a lo expresado por el tratadista De Buen: "El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social"³⁶

³⁵ Najarro Ponce, Oscar. *La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo*. Pág. 21

³⁶ De Buen Lozano, Néstor. *Op. Cit.* Págs. 40-41



En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así se encuentra en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.....” en este precepto constitucional, se puede entender la que la vía de resolución de diferencias debe siempre ser la conciliación entre las partes, pero con especial atención a la situación particular del trabajador y su entorno, para la promoción de su desarrollo personal y familiar.

En el Código de Trabajo, encontramos este principio en la literal a, del cuarto de sus considerandos, donde establece “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente”. Entendiéndose que la normativa laboral se enfoca en el trabajador, tutelando sus derechos en armonía con el entorno del mismo.

Artículo 12. “Son nulas *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro



pacto o convenio cualquiera”. En este precepto está claramente definida la Irrenunciabilidad a los derechos laborales, los cuales están garantizados en la normativa legal específica partiendo de la misma Constitución Política de la República, lo que nos indica que todo contrato u otro documento deberán ser elaborados en armonía con la legislación.

En síntesis desde la misma Constitución Política de la República de Guatemala, como norma rectora de la legislación, los derechos de los trabajadores gozan del principio de tutelaridad, como forma de garantizar el desarrollo de la persona humana en el ámbito de la retribución económica o de otra especie a cambio de su fuerza física o intelectual, por parte del empleador.

Artículo 14: “...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene.....”

“Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente la legislación guatemalteca, no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho se puede mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el



ejemplo más claro y evidente se da en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

“El derecho de trabajo constituye un **mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...**” como lo establece la literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo.

Por otra parte, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 102 lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades”. De lo anterior se comprende que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no sólo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos, citando a Alfonso García Bauer: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.³⁷

Lo dinámico del derecho de trabajo, está en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del

³⁷ Ramos Donaire, José. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8



trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités ad-hoc.

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

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

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente, el código de trabajo en la literal f del cuarto considerando indica "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..."



El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El ya mencionado licenciado Fernández Molina, dice: “La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones”.³⁸

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. Como lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 15: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía

³⁸ Fernández Molina. Op. Cit. Pág. 22



con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

3.3 Su regulación como instituto

En cuanto a su regulación como institución de derecho, se cree que podría redundar en una mejor aplicabilidad de la misma. La relevancia jurídica de un principio es indudable, no obstante, si se trata de una institución, esta permite el desarrollo de toda una estructura normativa, que de otro modo no es posible. La institución se convierte entonces en la forma más segura, para que una conducta sea aplicable y perfeccionable entre las partes de un contrato laboral. Sin someter la esencia de su regulación a negociación, una institución tiene contenido legal lo mismo que dogmático.

3.4 Regulación como figura

Se cree que la estabilidad laboral en Guatemala no es más que una figura, la cual al no tener regulación legal carece de toda importancia y relevancia para las partes en materia laboral.

3.5 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, se refiere a la estabilidad de manera indirecta así: 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 servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario". Por su parte esta disposición reglamentaria laboral de igual manera está regulada en la Ley del Servicio Civil y en la Ley de la Policía Nacional Civil.

El principio de estabilidad está reconocido en la normativa laboral. En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se reconoce que el trabajo es un derecho de las personas y es una obligación social; esto significa que la estabilidad laboral comienza, desde el momento que se prescribe que es un derecho de las personas; y que el Estado, como cohesionador social, debe ser el garante de esta situación, como es su deber de acuerdo con el Artículo 1 y 2 de la misma Constitución, cuando establece que el fin supremo del Estado es el bien común; que El Estado tiene el deber de garantizarle a los habitantes de la República la paz, la justicia, la seguridad, el desarrollo integral de la persona y su familia, entre otros. El bien común, así como los otros valores enumerados constituyen para el Estado en su conjunto el principio que el interés social, público o colectivo, prevalece sobre el interés individual, privado o particular.

3.6 Estabilidad laboral en el Código de Trabajo

La estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco, adolece de propiedad, lo cual provoca que esta figura sea utilizada por el Estado de Guatemala y sus entidades nominadoras, con fines aviesos, políticos y mal intencionados para rescindir contratos de trabajo sin causa justa. Concediendo únicamente a los trabajadores en su



defecto una indemnización por tiempo de servicio, tal es el caso de los trabajadores administrativos y operativos de la Policía Nacional Civil, donde en la mayoría de casos se vulnera su continuidad y estabilidad laboral, al no darse el debido procedimiento para cesar o cancelar la relación laboral.

El Artículo 23 del Código de Trabajo, establece que la sustitución de patrono no afecta los contratos de trabajo o relaciones laborales, y que entre el patrono sustituto y el sustituido existe responsabilidad solidaria frente a los trabajadores por un tiempo determinado.

Dentro de la normativa laboral guatemalteca asimismo el Artículo 26 del Código de Trabajo expresa, la esencia del principio de estabilidad laboral, en tres párrafos estructurados sistemáticamente, al referirse a la clasificación del contrato de trabajo por el tiempo o plazo.

El párrafo primero, se refiere al principio que el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba lícita y expresa. El segundo párrafo, se refiere a que los contratos de trabajo siempre deben tenerse a plazo indefinido, aunque se hayan celebrado a plazo fijo o para obra determinada, cuando las actividades en una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. El tercer párrafo, establece que los contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada, tienen el carácter de excepcionalidad; que sólo pueden celebrarse por la naturaleza accidental o temporal de las actividades laborales.



El principio de estabilidad laboral, tiende a que los trabajadores puedan permanecer en sus puestos de trabajo, para conseguir conquistas sociales, como lo sería una pensión por vejez proporcionada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el Estado, por el patrono particular o por las municipalidades del país.

En los predios doctrinarios la estabilidad laboral ha sido definida, clasificada y desarrollada incluso a niveles superlativos; sin embargo, nadie puede negar que se trate del derecho laboral por antonomasia y del estandarte de los derechos sociales. No es objeto de la presente intervención efectuar un análisis historiográfico o teleológico de aquel instituto, pero se considera necesario tener en cuenta algunas premisas que a continuación se incluyen:

“La legislación prácticamente universal, recogida en el Convenio N° 158 de la OIT (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, consideran que si un trabajador que goza de "estabilidad laboral" es despedido injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres posibilidades, todas ellas adecuadas: (i) reposición en el trabajo, o, (ii) indemnización, o, (iii) otras prestaciones como el seguro de desempleo. Señalan, además, que es opción de cada país a través de su legislación adoptar la que se considere más oportuna”.

“Puede leerse en el literal "d" del Artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador", que los Estados reconocen el derecho a "la



estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional": Asimismo, en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en su Artículo 93, se establece que "la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos". En ambas citas puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, en el caso de Venezuela. Pero, ¿eso es lo que ha de entenderse por estabilidad laboral? ¿Que el Estado garantice que los despidos han de ser justificados?

Por ejemplo, en el Perú, a finales del año 1970, por medio del gobierno militar decretó la estabilidad laboral absoluta para todos los trabajadores asalariados luego de tres meses de iniciados sus contratos. La introducción de la estabilidad laboral significó que luego del período de prueba el trabajador sólo podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo; y esto debía ser autorizado por las autoridades laborales. La empresa debía demostrar que existía una causa justa para el despido del trabajador, y era la autoridad administrativa de trabajo quien determinaba si éste procedía o no.

Con la vigencia de la Carta de 1979 la estabilidad laboral -entre otros derechos inherentes al trabajo-, alcanzó dimensión constitucional. A la luz de ese Código Político



se ensayaron fórmulas poco afortunadas como la incluida en la Ley 24514 denominada Ley de Estabilidad Laboral, disposición que no hizo más que incorporar a la sistemática jurídica un profuso e inconsistente menú de causas justas de despido al cual podía recurrir válidamente el empleador, a fin de justificar la decisión de prescindir de los servicios de determinado trabajador.

En cambio, la Constitución de 1993 de la República del Perú, evitó hacer mención a la "estabilidad laboral", refiriéndose en su Artículo 27° a la adecuada protección contra el despido arbitrario". Esta expresión fue adoptada en la Tercera Conferencia Regional Americana de la OIT, llevada a cabo en México en el año 1946 en la que, al precisar el alcance del concepto "estabilidad laboral, concluyó que significaba protección del trabajador contra el despido arbitrario".

La Constitución peruana no consagra la estabilidad laboral absoluta, establece que la ley señala la adecuada protección contra el despido injustificado de los trabajadores. Excepto Bolivia que desde noviembre de 2006 acaba de disponer la reincorporación de los trabajadores despedidos sin causa justificada, la legislación laboral en el resto de América Latina, en casos de despido injustificado, sólo reconoce el pago de indemnizaciones económicas, que en promedio son equivalentes a un sueldo por año de servicios

Desde un enfoque teórico -pero sensato- podemos afirmar que la estabilidad laboral es la garantía fundamental del empleo en cuya virtud, un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un



procedimiento -previo a la decisión patronal- en el que se observe el cabal ejercicio del derecho de defensa. Por las consecuencias que de ella se derivan la estabilidad laboral puede ser absoluta o relativa:

- Absoluta cuando la sanción judicial frente a su trasgresión, significará la reposición del trabajador en su empleo, además del reconocimiento de las remuneraciones caídas o devengadas y de los demás derechos laborales que se hubieren dejado de percibir durante el tiempo que duró el despido.
- Relativa, cuando la única reparación que recibe el trabajador que impugna el despido sufrido es una indemnización económica generalmente tarifada como ahora reconoce la legislación laboral peruana.

Desde 1991 año de entrada en vigencia del Decreto Legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo en nuestro país se ha implantado un sistema de estabilidad relativa, en cuyo marco hemos vivido y vivimos aún- los años más aciagos de crisis laboral.

Como reconocen hasta los defensores del capital, "sin la estabilidad laboral, serían nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos, no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador

Hasta aquí, se ha intentado proporcionar una ajustada aproximación al concepto, evolución jurídica y discernimientos colaterales inherentes al derecho de estabilidad



laboral; no obstante, no todos los juslaboristas nos hemos preocupado por analizar el fenómeno meta jurídico que entorno a la estabilidad laboral se viene desarrollando en diversas latitudes. En efecto, la estabilidad laboral ha trascendido el escenario legal para cumplir ahora una función factorial macroeconómica y generadora de una nueva acepción para esta antigua frase, misma que resulta interesante atender.

A decir de varios economistas -principalmente europeos, la estabilidad laboral es un indicador temporizador del empleo, a través del cual es posible medir en años y fracciones- el tiempo que un trabajador dura subordinado a un mismo empleador. Este indicador se suministra de diversas variables, tales como: situación económica y social del país, desarrollo del mercado ocupacional, fluctuación de las remuneraciones y beneficios económicos laborales en los diversos sectores productivos y cuando no, la legislación vigente terciando en un orden fundamental.





CAPÍTULO IV

4. Vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público al tenor de la Ley del Servicio Civil y la necesidad de regular expresamente esta institución en la legislación laboral guatemalteca

Guatemala se vio convulsionada por un enfrentamiento armado interno que duro por más de tres décadas, siendo su finalización en diciembre de 1996, las partes beligerantes en el mismo (Ejercito – Guerrilla), llegaron a una serie de acuerdos que buscan lograr la paz por medio del dialogo, dentro de estos el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática (AFPC), en el mismo se establecieron una serie de compromisos en materia de seguridad pública.

Uno de los más importantes fue la creación de una nueva y moderna institución policial civil bajo la dirección del Ministerio de Gobernación, jerárquicamente estructurada, dotada de recursos suficientes, que contara con departamentos especializados y donde el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala estuviera presente, así como el estricto respeto a los derechos humanos.

4.1 Ley que crea la Policía Nacional Civil

En cumplimiento al compromiso antes mencionado, se crea la Policía Nacional Civil, en donde se fusionaron los dos cuerpos policiales existentes en ese momento en



Guatemala, Policía Nacional y Guardia de Hacienda en 1997; teniendo como fundamento jurídico el Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Policía Nacional Civil.

Con base a lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus dos primeros Artículos, esta es una institución indispensable para que el Estado cumpla con el mandato constitucional de garantizar la seguridad pública y ciudadana, apegada estrictamente al respeto a los Derechos Humanos, cumpliendo con su misión principal de proteger la vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, así como el libre ejercicio de sus libertades.

Para la modernización y profesionalización de esta nueva institución El AFPC también establece las bases para la creación de la Academia de la Policía Nacional Civil como garante de la carrera policial. Para ello señala criterios tales como que todos los integrantes de la nueva estructura policial reciban formación en dicha academia para asegurar que el ingreso, permanencia, ascensos y la especialización del talento humano dentro de la carrera policial; sean fundamentados en procesos educativos sólidos impartidos a través de la misma.

Para la conformación de este nuevo cuerpo policial el Gobierno de la República de Guatemala, somete a un proceso de retroalimentación en materia policial a la Policía Nacional y Guardia de Hacienda. Paralelamente se dio la incorporación de personal nuevo cuyo requisito también era sustentar el curso respectivo en dicha academia. La formación policial fue asumida por la Unión Europea y desarrollada por el "Programa de



Apoyo a la Política Nacional de Seguridad” a través de la Guardia Civil Española (GCE) en 1997. En materia de investigación criminal, la Academia recibió apoyo de la Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica en Guatemala a través del programa ICITAP (International Criminal Investigative Training Assistance Program), y la instrucción y formación en derechos humanos estuvieron a cargo del programa de fortalecimiento de la Policía Nacional Civil de la Misión de Naciones unidas para Guatemala (MINUGUA).

El despliegue territorial de la Policía Nacional Civil, que comenzó a mediados de 1997, logró cubrir los 22 departamentos del país en agosto de 1999. Hasta el momento se han desplegado siete Jefaturas de Distrito, 27 Comisarías, 127 Estaciones y 343 Subestaciones, y además cuenta con ocho unidades (serenazgos) desplegados en puntos críticos de la ciudad capital.

La Policía Nacional Civil, fue fundada en el año de 1997, convirtiéndose en la fuerza armada de carácter civil encargada de seguridad interior de Guatemala, básicamente su función es estar a cargo de resguardar el orden público, así como de la seguridad pública y ciudadana de la población y sus bienes. Estableciéndose que al Ejército nacional le correspondería el resguardo externo y protección a la soberanía del territorio nacional.

Según el Artículo 1º. Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Policía Nacional Civil, estipula: “La seguridad pública es un servicio esencial de competencia exclusiva del Estado y para ese fin se crea la Policía Nacional Civil”.



4.2 Definición jurídica

La Policía Nacional Civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La Policía Nacional Civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la república. Para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por su Dirección General. Está integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa. En el reclutamiento selección, capacitación, y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala. (Artículo 2 de la Ley de la Policía Nacional Civil).

4.3 Mando supremo

El mando supremo de la Policía Nacional Civil, será ejercido por el Presidente de la República, a través del Ministro de Gobernación establecido en la Ley de la Policía Nacional en su Artículo. 3; “El mando supremo de la Policía Nacional Civil será ejercido por el Presidente de la República, a través del Ministro de Gobernación. El funcionamiento de la Policía Nacional Civil estará a cargo de su Director General, bajo la inmediata y exclusiva autoridad del Ministro de Gobernación.

En lo referente al despliegue de las unidades policiales el Artículo 4 de la Ley de la Policía Nacional Civil establece: “En cada departamento y con sujeción a las directrices del Ministerio de Gobernación, el Gobernador supervisara la actuación de la Policía



Nacional Civil sin perjuicio de la dependencia orgánica, funcional y operativa de las fuerzas de la Policía Nacional Civil del departamento ante los mandos de esta”.

La Policía Nacional Civil, como ente de seguridad pública del Estado debe tener cobertura nacional para proveer de seguridad a la población, el Artículo 4 de su ley establece que su función será descentralizada operativa y administrativamente, contando con unidades desplegadas en cada departamento a nivel de comisarias, en este sentido la supervisión y control de estas estará a cargo de los mandos naturales (en el lugar), pero se le agrega la supervisión en cuanto a la actividad operativa por parte de los gobernadores departamentales, como representantes del Presidente en el área. Obviamente que esto no implica la pérdida de su pertenencia orgánica a nivel nacional.

4.4 Historia

La Policía Nacional data de 1871 en gobierno del General Justo Rufino Barrios y es en 1997 que es transformada en Policía Nacional Civil, a partir de la firma de los Acuerdos De Paz suscritos en 1996, siendo fusionadas la Policía Nacional y la Guardia de Hacienda, dichas instituciones cesaron en operaciones y surge la Policía Nacional Civil. El despliegue territorial de esta, que comenzó a mediados de 1997, logró cubrir los 22 departamentos del país en agosto de 1999. Hasta el momento se han desplegado 7 Jefaturas de Distrito, veintisiete Comisariás, ciento veintisiete Estaciones y trescientas cuarenta y tres Subestaciones, y además cuenta con ocho unidades (serenazgos) que se ubican en puntos críticos de la ciudad capital.



Asimismo, se capacita personal y se estructuran unidades especialistas de policía encargados de distintos rubros de la seguridad, tales como Fuerzas Especiales, Inteligencia, Protección a la Naturaleza, Investigación Criminal entre otras. Siendo los ejes principales, la prevención y represión del delito.

Se da el proceso de retroalimentación del personal integrado a esta nueva fuerza a través de modelos policiales internacionales reconocidos. La formación policial general y la implementación de procedimientos técnicos, así como registrales de la actividad fue asumida por la Unión Europea (UE) y desarrollada por el Programa de Apoyo a la Política Nacional de Seguridad a través de la Guardia Civil Española (GCE) a partir de 1997, utilizando para la misma la sede de la recién formada Academia de la Policía Nacional Civil, zona 6 capitalina.

En el eje de represión del crimen a través de la investigación criminal, la Academia recibió apoyo de la embajada de los Estados Unidos de Norteamérica a través del programa ICITAP (International Criminal Investigative Training Assistance Program), desarrollando cursos básicos, intermedios y avanzados en esta materia y con personal jubilado del Buró Federal de Investigaciones FBI por sus siglas en inglés; también en esta materia (investigación criminal), participó la Guardia Civil Española.

Dentro de los Acuerdos de Paz también resaltaba la importancia de capacitar y sensibilizar al personal policial en materia de derechos humanos, en esta formación se contó con el apoyo del programa de fortalecimiento de la Policía Nacional Civil de la Misión de Naciones Unidas para Guatemala -MINUGUA-. Dedicándose tiempo



específico para el conocimiento de instrumentos legales nacionales e internacionales de aplicación en el trabajo policial y su relación con la ciudadanía.

4.5 Funciones

Las funciones de la Policía Nacional Civil de la República de Guatemala, están desarrolladas en su ley en el Artículo 10: "son funciones de la Policía Nacional Civil, las siguientes:

- a) Por iniciativa propia por denuncia o por orden del Ministerio Público:
 - 1) Investigar los hechos punibles perseguibles de oficio e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores;
 - 2) Reunir los elementos de investigación útiles para dar base a la acusación en proceso penal;
- b) Auxiliar y proteger a las personas y velar por la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- c) Mantener y restablecer, en su caso el orden y la seguridad pública.
- d) Prevenir la comisión de hechos delictivos, e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores.
- e) Aprender a las personas por orden judicial o en los casos de flagrante delito y ponerlas a disposición de las autoridades competentes dentro del plazo legal.
- f) Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para la seguridad pública, estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas de prevención y combate de la delincuencia y requerir directamente a los señores jueces, en casos de extrema



urgencia, la realización de actos jurisdiccionales determinados con noticia inmediata al Ministerio Público.

- g) Colaborar con los servicios de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofes y calamidad pública en los términos establecidos en la ley.
- h) Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciba de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias.
- i) Prevenir, investigar y perseguir los delitos tipificados en las leyes vigentes del país.
- j) Colaborar y prestar auxilio a las fuerzas de seguridad civil de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales de los que Guatemala sea parte o haya suscrito.
- k) Controlar a las empresas y entidades que presten servicios privados de seguridad, registrar autorizar y controlar su personal, medios y actuaciones.
- l) Coordinar y regular todo lo relativo a las obligaciones del Departamento de Tránsito, establecidas en la ley de la materia.
- m) Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.
- n) Atender los requerimientos que, dentro de los límites legales, reciban del Organismo Judicial, Ministerio Público y demás entidades competentes.
- ñ) Promover la corresponsabilidad y participación de la población en la lucha contra la delincuencia.
- o) Las demás que le asigna la ley”

La Policía Nacional Civil, contempla en su ley específica 16 funciones institucionales,



las cuales desarrollara a través de sus diferentes unidades territoriales (personal uniformado), en prevención y especializadas de investigación y otras capacidades (represión del delito), dentro del territorio nacional. Contempla además la articulación del esfuerzo con otras entidades tanto en la persecución penal (Ministerio Público), como en la aplicación de justicia (Organismo judicial), entre otras.

La articulación de sus funciones no descuida la filosofía comunitaria, buscando integrar la participación ciudadana en la solución de sus problemas y tratamiento comunitario, con objeto de evitar confrontación social.

4.6 Principios básicos de actuación

La ley de la PNC en su Artículo. 11 establece: “La actuación de la Policía Nacional Civil, se adecuará a los principios básicos contenidos en la Ley de la misma, con especial atención a las exigencias de los derechos humanos y a su condición de servicio público esencial”

Estos principios están contenidos en esta normativa también en el Artículo 12: “Son los principios básicos de actuación de los miembros de la Policía Nacional Civil, los siguientes:”

1. Adecuación al ordenamiento jurídico.
2. Relaciones con la comunidad.
3. Tratamiento de los detenidos.



4. Dedicación Profesional.

5. Secreto Profesional.

4.7 Organización policial

La Policía Nacional Civil de la República de Guatemala, históricamente tiene sus raíces en la Policía Nacional y Guardia de Hacienda, entes que tenían bajo su responsabilidad la seguridad interior y fronteras respectivamente, ambas instituciones durante el conflicto armado interno que afrontó el país, fueron señaladas de violaciones continuas a los derechos humanos e incluso acciones delictivas. La PNC surge dentro de los Acuerdos de Paz, dando fin al enfrentamiento armado que duró 36 años.

En este esfuerzo por institucionalizar a la PNC con el objetivo de contar con una institución de seguridad sólida, garante de los derechos de los ciudadanos y su protección, como soporte de la mismas se emite la Ley de la Policía Nacional Civil, Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, ésta en sus primeros Artículos desarrolla tanto el objeto y concepción de esta institución, así como la forma organizativa de la misma, para que a partir de esta guía se pueda desarrollar su estructura funcional, siendo estos:

Artículo 1. “La seguridad pública es un servicio esencial de competencia exclusiva del Estado y para ese fin se crea la Policía Nacional Civil”. Como se observa la normativa policial reconoce la exclusiva facultad del Estado en la seguridad pública y la misión constitucional que este le asigna al haber sido creada con objeto de desarrollarla.



Artículo 2. “La policía nacional civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La Policía Nacional Civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la república. Para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por su Dirección General. Esta integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa. En el reclutamiento selección, capacitación, y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala”.

La mística policial o su definición como tal la desarrolla en su normativa interna en el Artículo anterior, indicando como la PNC se concibe a lo interno, la organización, funcionamiento e integración de la misma. Es importante destacar dentro de esta concepción institucional, la apoliticidad que se manifiesta haciéndola un ente del Estado y no de gobierno, otro aspecto es su integración sin distinción étnica o cultural dada las características de Guatemala. La presencia del Estado también y más en el ámbito de la seguridad en las diferentes áreas hace importante la aspiración institucional de cobertura nacional. En síntesis este Artículo es la representación del deber ser de la institución policial.

Artículo 3. “El mando supremo de la policía nacional civil será ejercido por el Presidente de la República, a través del Ministro de Gobernación”.

La autoridad máxima de la PNC está representada en el señor Presidente de la Republica, quien administrativamente la delega en el Ministro de Gobernación, siendo



esta institución parte de dicho ministerio de seguridad interior. Lo que de alguna manera fortalece la institución policial, pero no obstante, este Artículo no se ve plasmado en la realidad policial.

4.7.1 Escala jerárquica policial

El Artículo 2 de la Ley de la PNC la define como una institución jerarquizada, lo que significa que hay niveles de mando (cadena de mando), dentro de la misma que van desde el Director General, hasta al Agente de policía. Por lo que en su ley específica desarrolla los diferentes niveles de mando y la correspondiente jerarquía así:

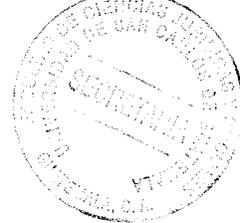
La Ley de la Policía Nacional Civil, en su Artículo 17: "La carrera policial contara con las siguientes escalas jerárquicas:

a) De Dirección

- Director General
- Director General Adjunto
- Subdirectores Generales

b) Oficiales Superiores

- Comisario General
- Comisario
- Subcomisario



c) Oficiales Subalternos

- Oficial Primero
- Oficial Segundo
- Oficial Tercero

d) Básica

- Inspector
- Subinspector
- Agente"

4.7.2 Organización de la Policía Nacional Civil

La estructura jerárquica básica de la Policía Nacional Civil contempla una Dirección General, una Dirección General Adjunta y nueve Subdirecciones Generales, las cuales tienen a su cargo según su misión y función específica; Comisarias: con el personal uniformado conocidas también como unidades territoriales en actividades de prevención y Divisiones especializadas o con funciones con personal con capacidades especializadas en el combate al delito (investigación). Todas estas unidades de acuerdo a su función y misión particular, reúnen sus características administrativas y operativas específicas, en los casi 21 años la PNC ha conllevado cambios estructurales e incluso la creación de nuevas unidades a nivel de subdirecciones.

La organización básica de la Policía Nacional Civil es desarrollada mediante ACUERDO



GUBERNATIVO NUMERO 97-2009, Reglamento sobre la Organización de la Policía Nacional Civil.

En el Artículo 1º “La policía Nacional Civil, es la institución encargada de proteger la vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el libre ejercicio de los derechos y libertades, así como prevenir, investigar y combatir el delito preservando el orden y la seguridad pública”.

Artículo 2º “Objeto el presente reglamento tiene por objeto desarrollar la organización y estructura de la Policía Nacional Civil, atendiendo a su ley específica”.

Artículo 3. “Estructura Orgánica. La Policía Nacional Civil tendrá la siguiente estructura”

1. Dirección General de la Policía Nacional Civil

Secretaria General;

Jefatura de Planificación Estratégica y Desarrollo Institucional;

Secretaria de Asistencia Jurídica;

Auditoría Interna;

Tribunales Disciplinarios;

Inspectoría General;

Agregadurías Policiales.

2. Dirección General Adjunta

Secretaria General Técnica de la Dirección General Adjunta;

Departamento de Transito de la Policía Nacional Civil.



3. Subdirección General de Operaciones

Secretaria Técnica de la Subdirección General de Operaciones;

División de Operaciones Conjuntas;

División de Policía de Mercados;

División de Fuerzas Especiales de Policía;

División de Protección de Personas y Seguridad;

División de Supervisión y Control de Empresas de Seguridad Privada;

División de Seguridad Turística;

División de Protección a la Naturaleza;

División Motorizada;

División de Puertos, Aeropuertos y Puestos Fronterizos,

Jefaturas de Distritos:

Comisarias;

Estaciones;

Subestaciones.

4. Subdirección General de Investigación Criminal

Secretaria Técnica de la Subdirección General de Investigación Criminal;

División Especializada en investigación Criminal;

División de Policía Internacional INTERPOL;

División de investigación y Desactivación de Armas y Explosivos;

División de Métodos Especiales de investigación;

División Nacional Contra el Desarrollo Criminal de las pandillas;

División de Información Policial;



Gabinete Criminalístico;

Unidad de Planificación Administrativa y Financiera.

5. Subdirección General de Personal

Secretaria Técnica -de la Subdirección General de Personal;

Jefatura de Enseñanza;

Departamento de Selección y Contratación de Personal;

Departamento de Asuntos Administrativos de Personal;

Departamento de Administración de Compensaciones, Incentivos y Remuneraciones;

Departamento de Archivo de Personal;

Departamento de Asistencia al Personal.

6. Subdirección General de Apoyo y Logística

Secretaria Técnica de la Subdirección General de Apoyo y Logística;

Departamento de Logística;

Departamento de Material Móvil;

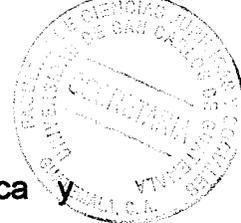
Departamento de Material y Equipo de Defensa;

Departamento de Infraestructura;

Unidad de Planificación Administrativa y Financiera.

7. Subdirección General de Análisis de información Antinarcótica

Secretaria Técnica de la Subdirección General de Análisis de Información Antinarcótica;



División de la Fuerza de Tarea de interdicción Aérea, Antinarcótica y Antiterrorismo;

Unidad de Planificación y Administración Financiera;

Centro de Información Conjunta Antidrogas de Guatemala;

Escuela Centroamericana de Entrenamiento Canino.

8. Subdirección General de Estudios y Doctrina

Secretaría Técnica de la Subdirección General de Estudios y Doctrina;

Unidad de Planificación Administrativa y Financiera;

Academia de la Policía Nacional Civil;

Escuela de Formación de Oficiales de Policía;

Escuela de Estudios Superiores de Policía;

Escuela de Especialidades de Policía.

9. Subdirección General de Prevención del Delito

Secretaría Técnica de la Subdirección General de Prevención del Delito;

División de intervención en Relaciones Comunitarias;

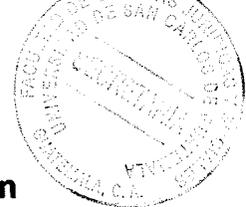
Departamento de Orientación Preventiva;

Departamento Especializado en Niñez y Adolescencia;

Departamento de Multiculturalidad;

Departamento de Equidad y Género;

Departamento de Cultura y Deporte.



10. Subdirección General de Tecnologías de la información y la Comunicación

Secretaria Técnica de la Subdirección General de Tecnologías de la Información y la Comunicación;

Departamento de Operaciones de Seguridad Informática;

Departamento Planificación y Gestión de Proyectos Tecnológicos;

Departamento de Auditoria de Sistemas y Control de Calidad;

Departamento de Sistemas de información Geográfica;

Departamento de Bases de Datos y Desarrollo de Sistemas de información;

Departamento de Soporte Técnico;

Departamento de Redes y Telecomunicaciones;

Unidad de Planificación Administrativa y Financiera de Tecnologías de la Información y Comunicación;

11. Subdirección General de Salud Policial

Secretaria Técnica;

Departamento de Servicios Médicos Especializados y Anexos;

Departamento de Epidemiología y Promoción de la Salud;

Unidad de Planificación Administrativa y Financiera de Salud Policial”.

4.8 Régimen disciplinario:

Conjunto de normas disciplinarias del personal de la P.N.C. estableciendo las conductas tipificadas como infracciones y sus sanciones, teniendo como instrumento legal su Reglamento Disciplinario Acuerdo Gubernativo 420-2003.

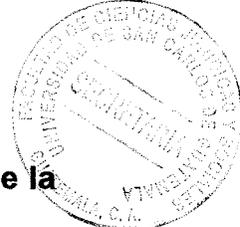


Como antecedente más cercano del régimen disciplinario de La Policía Nacional Civil, la Policía Nacional, en 1955 en tiempo de gobierno del Presidente Carlos Castillo Armas esta se encontraba regulada mediante el Decreto Presidencial número 332, donde desarrollaba su ley orgánica y su normativa disciplinaria.

En el Acuerdo Gubernativo 420-2003, que contiene el Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil, se desarrolla tanto la tipificación de las conductas irregulares del personal de la PNC denominadas infracciones, así como el debido proceso estableciendo el procedimiento y sanciones a las mismas, en su primer Artículo indica: "El régimen disciplinario de la Policía Nacional Civil tiene por objeto garantizar la observancia y aplicación de la Constitución, la Ley de la Policía Nacional Civil y demás leyes de la República así como el cumplimiento de la órdenes y normas que rige la institución de conformidad con su naturaleza jerárquica con independencia de la protección penal que a toda ella corresponda".

Asimismo, en su Artículo 2º. Indica a quienes se les aplicaría esta normativa, "Están sujetos a lo dispuesto en este Reglamento, los policías nacionales civiles en cualquiera de las situaciones administrativas y funcionales inherentes a su condición. A los alumnos que se preparan para el ingreso a la Policía Nacional Civil en los centros de formación de ésta se les aplicará un régimen disciplinario específico".

Los Policías que estén recibiendo cursos de especialización o capacitación en los centros de formación de la Institución o en otros programas avalados oficialmente, también se les aplicará cuando se den los presupuestos, del presente Reglamento.



4.8.1 Sanciones disciplinarias, de conformidad al Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil, Acuerdo Gubernativo 420-2003

El Acuerdo Gubernativo 420-2003, desarrolla la tipificación de las acciones irregulares que podrían cometer los elementos de la PNC y de acuerdo al análisis de las mismas y el impacto o repercusión de esta; establece las sanciones que se impondrán a los infraccionadores, siendo estas:

Artículo 19. "Las sanciones a imponer por faltas leves:

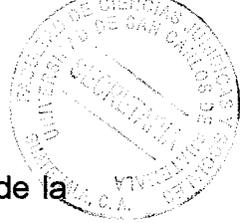
- Amonestación escrita.
- Suspensión del trabajo sin goce de salario de uno a ocho días, calendario".

Artículo 21. "Las sanciones a imponer por faltas graves:

- Suspensión del trabajo de nueve a veinte días calendario sin goce de salario.
- Limitación temporal de seis a doce meses para optar a ascensos, participar en cursos de especialización y becas dentro y fuera del país.
- Limitación temporal de seis a doce meses para optar a cargos en la institución".

Artículo 23. "Las sanciones a imponer por Faltas muy graves:

- Suspensión del trabajo de veintiuno a treinta días sin goce de salario
- Limitación temporal de trece a veinticuatro meses para optar a ascensos, participar en cursos de especialización y becas dentro y fuera del país;



- Limitación temporal de trece a veinticuatro meses para optar a cargos dentro de la institución;

- Destitución en el servicio

Por la comisión de una infracción muy grave, teniendo anotada y no cancelada una infracción muy grave, se impondrá la destitución en el servicio”.

Artículo 24. “Amonestación escrita. Es la reprobación expresa que por escrito dirige el superior al subordinado.

No constituye sanción disciplinaria la advertencia o amonestación verbal que para el mejor cumplimiento de las obligaciones y servicios pueda hacerse en el ejercicio del mando”.

Artículo 25. “Suspensión del trabajo. La suspensión del trabajo sin goce de salario supone la reducción de las retribuciones correspondientes a los días objeto de sanción y la suspensión de funciones por los días que ésta dure”.

Artículo 26. “Destitución. La destitución en el servicio constituye para el sancionado quedar fuera de la Policía Nacional Civil, perdiendo los derechos profesionales adquiridos, excepto el derecho al pasivo laboral que hubiese consolidado”.

Artículo 27. “Limitación temporal. La limitación temporal consiste en el impedimento impuesto al sancionado para optar a ascensos, participar en cursos de especialización, becas o cargos vacantes, según sea el caso, durante el plazo fijado de la sanción establecida”.



Artículo 28. "Pérdida de derechos y oportunidades. Si un miembro de la institución policial está sujeto a un procedimiento disciplinario administrativo por infracción grave o muy grave, no podrá participar en procesos de ascenso, cursos de especialización, becas o ser propuesto para un cargo".

Si una infracción grave o muy grave es cometida por un miembro de la institución policial que se encuentre en proceso de ascenso, curso de especialización, beca o propuesto para un cargo, estos derechos u oportunidades, quedarán sin efecto con la ejecución de la sanción impuesta; si la sanción es impuesta después de la finalización de un proceso de ascenso, curso de especialización, beca o nombramiento para desempeñar otro cargo, el infractor perderá los créditos y derechos obtenidos.

4.8.2 Causales de baja del servicio

La Ley de la Policía Nacional Civil establece las causales de baja en el servicio del personal de esta institución en su Artículo 31, siendo las siguientes:

"Se causará baja en la Policía Nacional Civil, por alguna de las siguientes causas.

- a) Renuncia.
- b) Destitución con justa causa establecida en las leyes y reglamentos o haber sido condenado por la comisión de delito doloso mediante sentencia firme.
- c) Por hechos que sin ser delictivos afecten gravemente o lesionen el prestigio de la Institución.



- d) Por fallecimiento o ausencia legalmente declarada.
- e) Por jubilación o invalidez legal o medicamente declarada”.

Sin embargo la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, se da por parte del Estado de Guatemala, como patrono, toda vez que como se encuentra regulado actualmente únicamente se configura la estabilidad forzada, tal es caso de los trabajadores de la Policía Nacional Civil, donde a pesar de contar con su normatividad interna para que a través del debido proceso se evite la terminación de la relación laboral injustificada o anómalamente, pero de igual manera no existe estabilidad laboral, sino que se faculta a la entidad nominadora a dar por concluido relaciones laborales, con la justificación de la reorganización y remoción.

El Acuerdo Gubernativo 420-2003, en su Artículo 15: “Los derechos del sujeto sometido a procedimiento disciplinario administrativo. Iniciado un procedimiento disciplinario administrativo, son derechos del sujeto sometido al procedimiento, los siguientes: a) Tener acceso a la información producida; b) Designar si lo desea y a su costa, abogado que lo auxilie; c) Ser oído por la autoridad disciplinaria en las etapas del procedimiento; d) Aportar pruebas; e) Presentar los recursos contemplados en el presente Reglamento”.

También se desarrolla la potestad disciplinaria. “Corresponde la potestad disciplinaria regulada en este Reglamento a las autoridades de las escalas jerárquicas contempladas en la Ley de la Policía Nacional Civil y a las autoridades establecidas en el presente reglamento”.



“Los Gobernadores Departamentales y las autoridades bajo cuya dependencia funcional presten servicio los miembros de la Policía Nacional Civil, tendrán facultad de instar ante la autoridad competente, el ejercicio de la potestad disciplinaria, de acuerdo con lo previsto en este Reglamento”

La Policía Nacional Civil, cuenta con la normatividad interna a través de su Reglamento Disciplinario Acuerdo Gubernativo 420-2003 en el cual se regulan los mecanismos legales para sancionar las conductas irregulares o que contrarían tanto la visión, como la misión institucional por parte de su personal.

Estableciendo dentro de esta normativa un catalogo de acciones consideradas como faltas (leves, graves y muy graves), de acuerdo al impacto que tengan en la actividad policial o bien afecten a la población.

Conforme un debido proceso que incluye la participación de Tribunales Disciplinarios, quienes en caso de ameritarlo pueden incluso determinar la destitución en el servicio del personal involucrado en actos que podrían atentar no solo internamente, sino contra el ordenamiento jurídico vigente.

4.9 Estabilidad laboral de conformidad a la Ley de la Policía Nacional Civil

Al igual que en otras instituciones del sector público, la Policía Nacional Civil, adolece de estabilidad laboral, toda vez que independientemente de la normatividad interna que ha desarrollado en esta materia no se le reconoce y respeta, permitiendo que, por



motivos injustificados, intereses personales, corrupción entre otros; se vulnere este derecho, produciéndose despidos sin justificación y la afectación de la propia institución.

El Estado de Guatemala, siendo signatario de convenios internacionales que tienen relación con la estabilidad laboral ha incumplido en hacer las reformas pertinentes dentro de la legislación laboral

El Estado de Guatemala como patrono, vulnera la estabilidad de sus trabajadores, al aplicar casuísticamente el contenido del Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala. "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".

En Guatemala, no se encuentra regulada, la institución de la estabilidad laboral como en otras regiones de Latinoamérica tales como Perú, Bolivia y otros; misma que es incluso desconocida por algunos profesionales que más bien la relacionan con la categoría económica que utiliza el mismo término: estabilidad monetaria.

Debido su falta de regulación existe la urgente necesidad de que se contenga en ley el instituto de estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, ya que como se encuentra regulado actualmente no se cumple con la legislación nacional contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio N° 158 de la OIT (Sobre la



Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador), así como en el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, el Salvador y La carta de la Organización de Estados Americanos**, que en su Artículo 28, proclama “que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”.

Innegablemente existe una crisis dentro del derecho laboral debido a las injusticias que se dan, que es producto de la globalización, crisis que se ve reflejada en diferentes estadios, provocando diferentes teorías, entre las cuales una que ve al trabajador como un objeto de trabajo, inclusive hay tratadistas que mencionan y se refiere a la muerte del derecho del trabajo.

Siendo el ordenamiento jurídico laboral de orden público, se dan situaciones que constituyen muchas veces un óbice para su justa aplicación en concordancia con el Principio de Justicia Social, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala. Entendiéndose la estabilidad laboral como el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.



El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de acciones arbitrarias en su contra. A través del régimen de estabilidad laboral, se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos injustificados que provoquen inseguridad y problemas al trabajador y su familia, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

Al establecerse que en Guatemala, no existe la estabilidad laboral como instituto de derecho consagrado en normativa jurídica alguna, se evidencia que no se garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que le permitiría satisfacer las necesidades del núcleo familiar y además garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos a través de su permanencia, integrados con la empresa, brindarían índices satisfactorios de producción y productividad, aportando y redundando no solo no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también fortaleciendo en el desarrollo orgánico-económico-social del país, con aportes importantes en la obtención de la armonía y la paz social y laboral. Por virtud de lo cual, se comprueba la hipótesis rectora del trabajo de investigación.

Se somete a la consideración general, que la regulación de la estabilidad laboral, como instituto de derecho laboral es tan importante y relevante para el conglomerado social, que permita una relación con mas armonía entre los involucrados y que debe establecerse un proyecto de Decreto en el cual se pueda establecer su incorporación a la legislación laboral guatemalteca.

Por ello, se hace la siguiente propuesta de proyecto de decreto.



4.10 Propuesta de reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

CÓDIGO DE TRABAJO

DECRETO NÚMERO -2019.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la falta de regulación legal de la estabilidad laboral como principio rector del derecho de trabajo guatemalteco, es la causa principal de la inestabilidad laboral en determinados contratos de trabajo.

CONSIDERANDO

Que existe la necesidad de regular en el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la estabilidad laboral como principio.

POR TANTO:

En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,

DECRETA:

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo:



Artículo 1. Se reforma el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el que deberá adicionarse un párrafo al Artículo 18, el cual queda así: Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código

Deberá observarse en el desarrollo de la relación laboral, la estabilidad para el trabajador". Aplicando como base la normatividad interna de las instituciones en el



sector público, en cuanto a procesos establecidos dentro de las mismas, como causales del cese o terminación de la relación laboral.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO.....

PASE.....”

4.11 Motivación a la propuesta de reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Dada la falta de regulación de un instituto que beneficie y otorgue a los trabajadores la certeza y confianza en la estabilidad y continuidad laboral, surge la necesidad legal de que se contemple en ley estos institutos. Como se encuentra regulado actualmente no se cumple con la legislación nacional contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio No. 158 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador y La carta de la Organización de Estados Americanos.

La problemática encontrada en relación con la necesidad de que se regule expresamente la Estabilidad Laboral de los trabajadores del sector público, ya que



como se encuentra regulado actualmente no se cumple con la legislación nacional contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio N° 158 de la OIT (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador y La carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Innegablemente existe una crisis dentro del derecho laboral, producto de la globalización, crisis que se ven reflejadas en diferentes estadios, provocando diferentes teorías, entre las cuales una que ve al trabajador como un objeto de trabajo, inclusive hay tratadistas que mencionan y se refiere a la muerte del derecho del trabajo.

Siendo el ordenamiento jurídico laboral de orden público, se dan situaciones que constituyen muchas veces un óbice para su justa aplicación en concordancia con el Principio de Justicia Social, contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala. Entendiéndose la estabilidad laboral como el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la

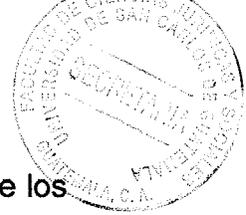


empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, a través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos sin justificación alguna o arbitrarios que provoquen inseguridad laboral e incluso económica y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo.

Al establecerse que en Guatemala no existe la estabilidad laboral como instituto de derechos, consagrado en normativa jurídica alguna, se evidencia que garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral. Por virtud de lo cual, se comprueba la hipótesis rectora del trabajo de investigación.



Se determinó la necesidad de que se regule expresamente la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público, ya que a la luz del análisis efectuado en cuanto a la legislación interna, en concordancia con los convenios y tratados internacionales en la materia, ratificados por el Estado de Guatemala; se denota que este sector es altamente vulnerable en la violación de sus derechos laborales, no existiendo en la legislación actual la obligatoriedad del respeto a la estabilidad laboral entre el Estado y sus trabajadores. Produciéndose actos ilegítimos en la terminación de dicha relación.





CONCLUSIONES

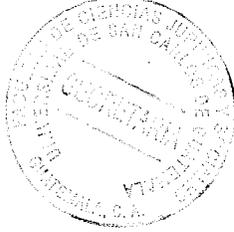
1. La estabilidad laboral en el sector público, como está regulada actualmente, no cumple con la legislación contenida en la Ley del Servicio Civil y lo estipulado en el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por el Empleador), y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador y La carta de la Organización de Estados Americanos.
2. La estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico guatemalteco, adolece de propiedad provocando sea utilizada por el Estado de Guatemala y sus entidades nominadoras con fines aviesos, políticos y mal intencionados para rescindir contratos de trabajo sin causa justa.
3. La Policía Nacional Civil; ve violentada su estabilidad laboral a pesar de que están reguladas en su normativa interna, las causales de término de la relación laboral, tanto de parte del empleador, como del propio empleado; sin embargo la misma es interrumpida de manera antojadiza y bajo causas injustificadas, no respetándose el debido proceso.
4. La inestabilidad laboral y la creciente intromisión política en la Policía Nacional Civil, generan desconcierto, actos de corrupción, falta de credibilidad institucional, incumplimiento de objetivos institucionales y por ende inseguridad. Cuya afectación es directa hacia la ciudadanía.





RECOMENDACIONES

1. El Estado debe profundizar sobre la legislación laboral nacional, en concordancia con el ordenamiento internacional y/o convenios ratificados por Guatemala, involucrando empleador–empleado, analizando la terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador por causas injustificadas y sus consecuencias.
2. El Estado debe promover como premisa en el inicio de la relación laboral con sus empleados, la estabilidad bajo reglas claras y fortalecidas que no permitan su manipulación. A través de procedimientos y/o protocolos de estricta observancia para la terminación de la relación o sanción de acciones inapropiadas.
3. Para el caso particular de la Policía Nacional Civil, y el Estado; debe respetarse la normativa interna vigente para la relación laboral, basada en el reglamento disciplinario interno donde se establece el procedimiento a seguir, y las causales de terminación de la misma. Evitándose los despidos injustificados incluso por motivos personales o de corrupción. .
4. Respeto y plena observancia de los procedimientos disciplinarios y la sanción de las acciones irregulares por parte de los empleados de la PNC, respetando el debido proceso y la ejecución de sanciones que incluyen la destitución de los mismos según sea el caso.





BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial.** 2ª ed. Tomo I, Buenos Aires: Argentina: Ed. Ediar S. A., 1956.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** México D.F., México: Ed. Reproflo S.A. de C.V. 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina: Ediciones El Gráfico 1971.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.
- CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional.** La Habana, Cuba, Editorial BS, 1973.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano.** México D.F., México: Ed. Trillas, S.A. 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** 3ª Ed. Guatemala, Guatemala, Litografía Orión, 2002.
- DE BUEN, Néstor L. **Derecho procesal del trabajo,** México D.F, México Ed.Porrúa D.F. 1978
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ediciones De palma, 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 7ª ed. México D.F. México: Ed. Porrúa, S.A. 1993.
- DE LA CUEVA, DE FERRARI y otros. **Derecho colectivo laboral.** Buenos Aires, Argentina Ediciones Depalma. 1973
- DRUCKER, Peter. **La sociedad pos capitalista.** Lima, Perú, Editorial Sudamericano 1993
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** 3ª edición. Guatemala Ed. Digital impresos., 2004



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco, Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. Manual de derecho procesal de trabajo. Tomo I. Derecho procesal individual, Ciudad de Guatemala, Editorial estudiantil Fénix 2003

KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina Ediciones Heliasta 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. 22ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (S.E.) 1979.

OSSORIO, Manuel. Diccionario jurídico elemental, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta SRL, 1993.

PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. México. México D.F. Editorial Porrúa, 1988

RASO DELGUE, Juan. La contratación atípica del trabajo. Editorial y librería jurídica Amalio M. Fernández. Montevideo, Uruguay, 2003

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. 4ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 1977.

VALENZUELA, Augusto. Manual de derecho laboral. Guatemala, Guatemala. Editorial Sur S.A. Ciudad de 2003

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Guatemala 1954.

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

Ley de la Policía Nacional Civil. Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala, Guatemala 1997.



Ley del Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República.
Guatemala, Guatemala 1978.

Reglamento Disciplinario de la Ley de la Policía Nacional Civil. Acuerdo Gubernativo
420-2003. Guatemala, Guatemala 2003.

Reglamento de la Inspección General de Trabajo. Ministerio de Trabajo. Guatemala,
Guatemala 1981.

Reglamento de Organización de la Policía Nacional Civil, Acuerdo Gubernativo 97-
2009, Guatemala, Guatemala 2009