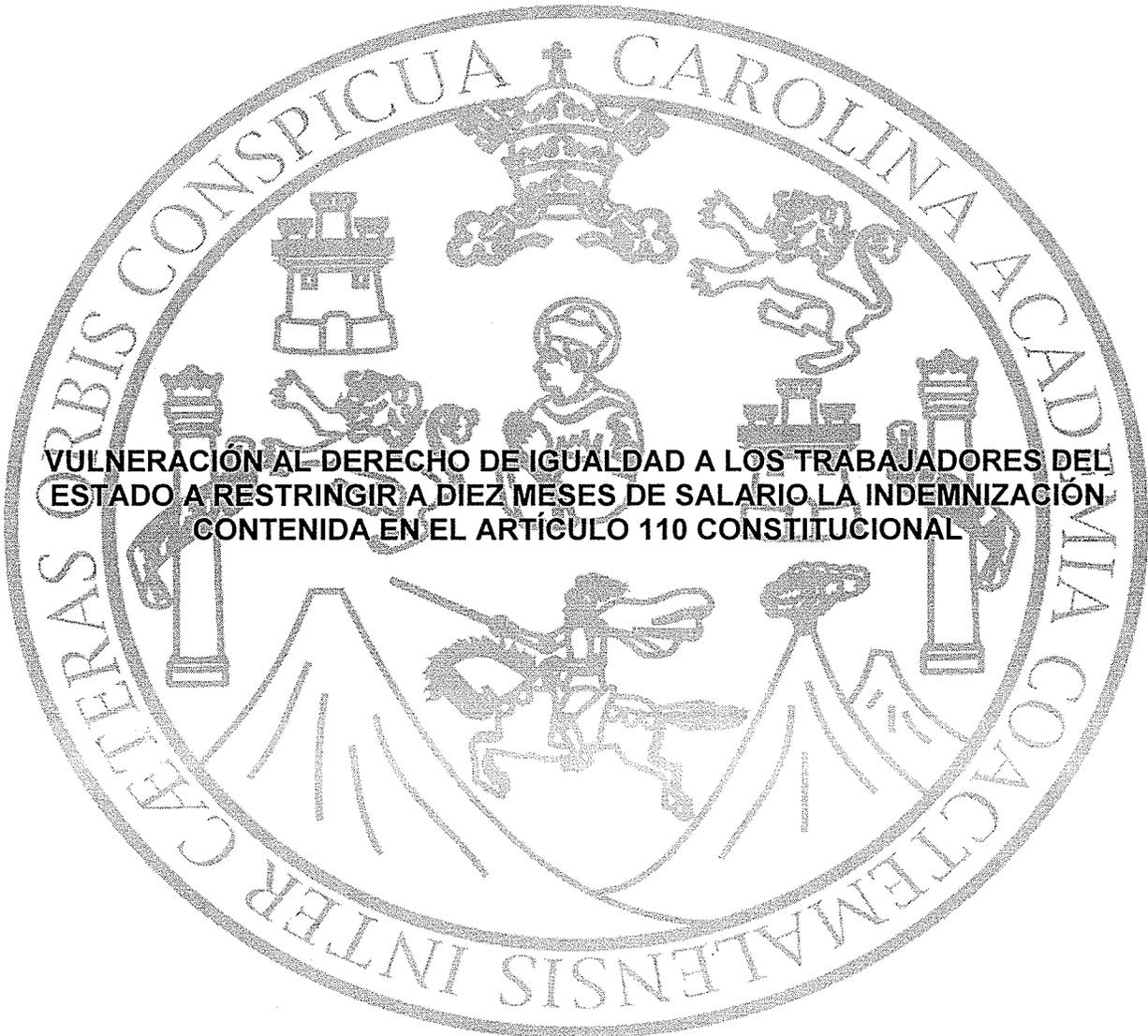


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES DEL
ESTADO A RESTRINGIR A DIEZ MESES DE SALARIO LA INDEMNIZACIÓN
CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 110 CONSTITUCIONAL**

NATALIA CHAJÓN SUBUYUJ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2022

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES DEL
ESTADO A RESTRINGIR A DIEZ MESES DE SALARIO LA INDEMNIZACIÓN
CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 110 CONSTITUCIONAL.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NATALIA CHAJÓN SUBUYUJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2022

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

DECANO	Msc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Edwin Orlando Xitumul Hernández
Vocal:	Lcda.	Gregoria Anabella Sánchez Escalante
Secretario:	Lic.	Ronal David Ortiz Orantes

Segunda Fase:

Presidenta:	Lcda.	Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Vocal:	Lic.	Jorge Eduardo Aju Icu
Secretario:	Lic.	Cesar Augusto Sazo Martínez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 23 de octubre de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN CARLOS RÍOS ARÉVALO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NATALIA CHAJÓN SUBUYUJ, con carné 200820069,
 intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO A RESTRINGIR A
Diez meses de salario la indemnización contenida en el artículo 110 constitucional.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



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

Fecha de recepción 07 / 02 / 2020.

Juan Carlos Ríos Arévalo
 (Firma y Sello)
 Abogado y Notario

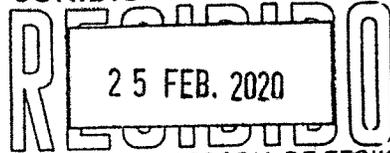


LIC. JUAN CARLOS RÍOS ARÉVALO
ABOGADO Y NOTARIO
6 AV. 0-60, ZONA 4, CENTRO COMERCIAL DE LA ZONA 4
TORRE PROFESIONAL I, 7MO. NIVEL, OFICINA 701
CELULAR: 5916 5885
E-MAIL: abogadoicrios@gmail.com



Guatemala, 17 de Febrero de 2020.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *[Handwritten Signature]*

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

Respetable Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez:

En atención a la resolución de fecha 23 de Octubre de 2019, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, en la cual fui nombrado como asesor de tesis de la bachiller **NATALIA CHAJÓN SUBUYUJ**, Sobre el tema titulado "**VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO A RESTRINGIR A DIEZ MESES DE SALARIO LA INDEMNIZACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 110 CONSTITUCIONAL**" en virtud de lo cual rindo a usted el siguiente:

DICTAMEN

A. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: En cuanto al análisis jurídico- social se considera que el contenido es la presente investigación es apropiado y de suma trascendencia debido a que es necesario revestir de seguridad jurídica los principios, derechos y garantías mínimas que protege a los trabajadores frente al empleador, con el fin de establecer los derechos que estos tienen frente a sus patronos ya sean estos del sector privado o el estatal.

En este mismo sentido se considera que existe la posibilidad de no continuar vulnerando el derecho de igualdad a los trabajadores del Estado, a restringir a diez meses de salario la indemnización. Debe aplicarse el Código de Trabajo, más no la Constitución Política de la República, ni la Ley del Servicio Civil, en base al principio indubio pro-operario, teniendo en conocimiento que el derecho laboral no se basa en la jerarquía normativa constitucional; sino busca siempre la aplicación de la norma que beneficie al trabajador.

La presente investigación se basó en una bibliografía adecuada, en la cual se realizó un estudio completo en relación con los aspectos sociales, así como de legislación internacional y nacional vigente que contribuye a que sea un estudio estructurado.

B. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS: Los métodos de investigación utilizados para la realización y elaboración del presente trabajo de tesis son: método analítico, sintético, deductivo e inductivo, los cuales se realizaron de manera adecuada para la investigación; la técnica de investigación utilizada para la presente investigación fue la técnica bibliográfica.



C. **REDACCIÓN:** En la elaboración del presente trabajo de tesis, se considera que la redacción fue acorde al contenido de la investigación.

D. **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** El presente trabajo de tesis contiene su contribución científica en cuanto a que desarrolla aspectos de derecho laboral.

Y demás ciencias sociales; de esta manera funciona como doctrina que contribuye a nuevas investigaciones en la materia del tema investigado.

E. **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** Se considera que la conclusión discursiva es válida y firme puesto que en la investigación se refleja el conocimiento en el tema debido a que la bachillera aborda la necesidad de determinar que el problema principal radica en que actualmente desde el punto de vista jurídico y social se han generado diversa desigualdad ante la vulneración al derecho de igualdad de los trabajadores del Estado, proponiendo la aplicación de la norma jurídica que beneficie al trabajador.

F. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada es adecuada, puesto que tiene total relación con el tema, aunado a esto, la bibliografía consultada es moderna y desarrollada por autores de prestigio en la materia.

En consecuencia, considero que el trabajo de investigación realizado por el bachiller, reúne los requisitos legales prescritos y exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo tanto emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo, le permita continuar con el trámite correspondiente para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Asimismo manifiesto expresamente que con la sustentante no me une parentesco dentro de los grados de ley.

Atentamente,


Lic. JUAN CARLOS RÍOS ARÉVALO
Abogado y Notario
COLEGIADO ACTIVO 7792
ASESOR DE TESIS

Licenciado
Juan Carlos Ríos Arévalo
Abogado y Notario



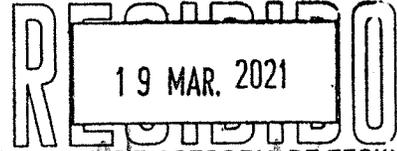
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 25 de junio de 2020

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

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

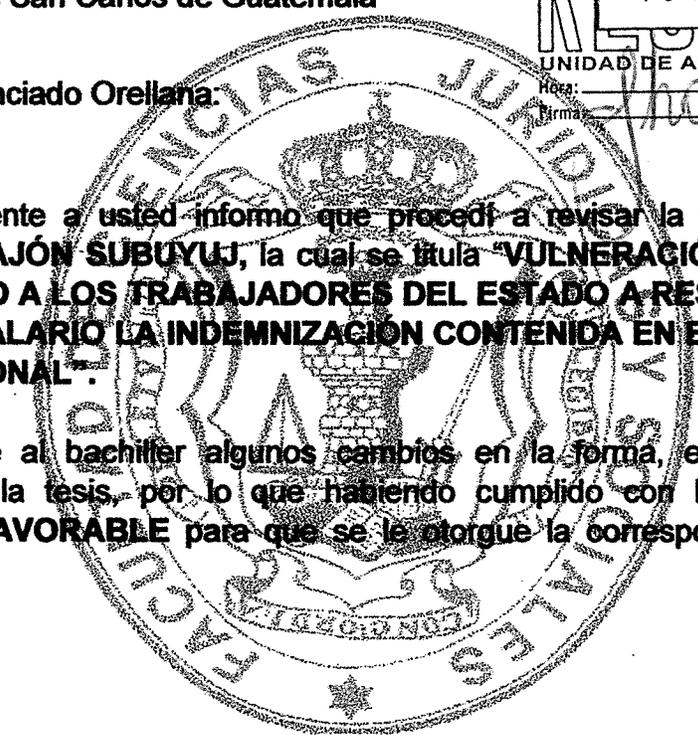


Estimado Licenciado Orellana,

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller NATALIA CHAJÓN SUBUYUJ, la cual se titula "VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO A RESTRINGIR A DIEZ MESES DE SALARIO LA INDEMNIZACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 110 CONSTITUCIONAL".

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,



"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Marvin Omar Castillo García
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 – Guatemala, Guatemala





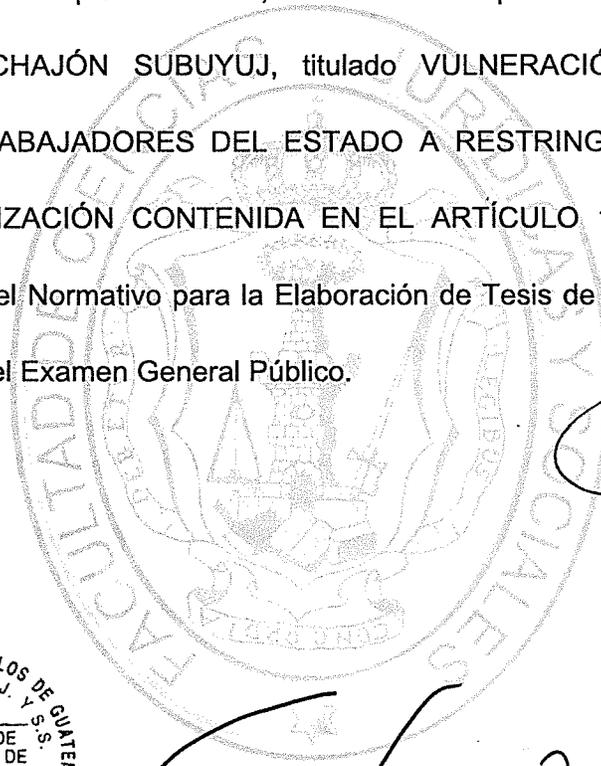
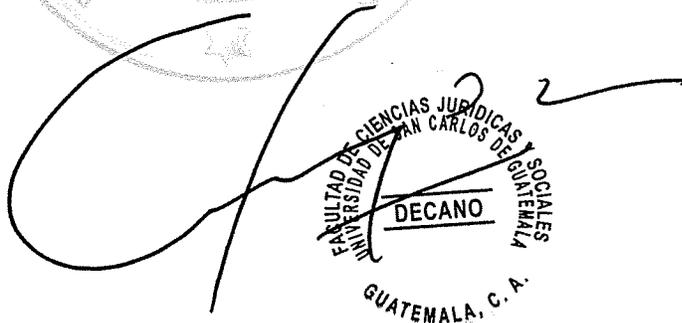
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, trece de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NATALIA CHAJÓN SUBUYUJ, titulado VULNERACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO A RESTRINGIR A DIEZ MESES DE SALARIO LA INDEMNIZACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 110 CONSTITUCIONAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.





DEDICATORIA

- A DIOS PADRE:** Por ser la razón de mi existir, por haberme creado, haberme amado inmensurablemente al punto de entregar a su Hijo Unigénito para así salvarme y hacerme su hija, y todo logro que alcance le pertenece a Él.
- A MI SEÑOR JESUCRISTO:** Por ser mi mejor amigo, mi auxilio, mi refugio, mi fortaleza, mi consuelo, mi salvador y quien le da sentido a mi vida, gracias por la sabiduría, la inteligencia y la capacidad para poder lograr una de mis metas.
- AL ESPÍRITU SANTO:** Por guiarme a mi Señor Jesucristo, redargüirme de pecado y devolverme siempre a los brazos de mi Padre Celestial cada vez que me alejo, sin tu guía no estaría aquí.
- A MIS PADRES:** Silverio Chajón Culajay y así también a la memoria de mi madre, Tomasa Subuyuj Curup quien en vida me apoyó siempre y me motivó a ser una mejor profesional, quiero honrarlos con este triunfo, gracias a Dios por ser mis padres.
- A MIS HERMANOS:** Rosa Elena, Isabella, Consuelo, Juana, Marta, Teresa, Mario, Alfredo, José, Ana y Leticia por el apoyo moral que me brindaron.
- A MI FAMILIA ESPIRITUAL:** A mi pastor, por enseñarme a no darme por vencida y por los sabios consejos; y a mis demás hermanos y hermanas que siempre me apoyaban con sus oraciones para que no me rindiera.



A: Familia Ambrosio Curup y Chamalé Rac a quienes considero mis hermanos mayores en la fe, y que siempre han estado en mis fracasos como también en mis triunfos apoyándome cada vez que lo necesito y por todo el cariño incondicional.

A MIS AMIGOS: Edgar Alberto Chapetón Porras, Stefanny Alejandra Fuentes, Bernar Rafael Licardi Orozco, Brandon André Chávez Gómez, Carlos Javier Colón Salazar, Walter Alexander Colón Salazar, Amanda María Alegría Molina Ingrid Gricel Orellana Hernández, Roger Andrés Roque Ruiz, Debora Desiree Mérida Mendoza, Jorge André Mendoza Ortiz, Claudia Beatriz Siquiej Chacach, César Eduardo Ortiz Ramírez, Gabriela Michelle Vivas Herrarte.

A LOS CATEDRÁTICOS: Fernando Girón Casiano, Marvin Omar Castillo, Edgar Armindo Castillo, Ayala Eliza Castillo, Juan Gerardo Guerrero Garnica, Allan Fabrissio García Ruano, Hugo René García Flores, Kessler Mijangos.

A: Mi bella casa de estudios, la tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala; y a la grandiosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

PRESENTACIÓN



El estudio pertenece a la rama cognitiva del derecho de trabajo, derecho constitucional, derecho de previsión social es de carácter referencial esto basado en el estudio de las condiciones para el otorgamiento de la indemnización universal a los trabajadores del Estado. El sujeto de estudio fue el derecho a la previsión social y el derecho al trabajo. El objeto de estudio es comprobar la vulneración al derecho de igualdad a los trabajadores del Estado al restringir a 10 meses de salario la indemnización contenida en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El aporte académico de esta investigación jurídica es determinar la razón de la violación al derecho de igualdad de los trabajadores del Estado al limitar, restringir el pago de la indemnización universal a 10 meses de salario. El estudio jurídico se realizó en la ciudad de Guatemala en el período comprendido entre el año 2019 y 2020, abordando diversas instituciones como lo son el derecho de trabajo, el derecho de igualdad, y la seguridad y previsión social.

HIPÓTESIS



Al aplicar las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Civil respecto al pago de indemnización, se restringe la misma a trabajadores del Estado a un período de 10 meses, lo que trae como consecuencia la vulneración al derecho de igualdad, por lo que, para evitar tal violación debe de aplicarse la norma jurídica que más convenga al trabajador, en virtud del principio de *indubio pro operario* y de esta manera garantizar la protección al derecho de igualdad.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Al concluir este estudio, se logró comprobar la hipótesis planteada al utilizar el método de comprobación inductivo éste se aplicó al analizar e interpretar la información, exponiendo para el efecto que el derecho de igualdad garantiza y protege que todos los seres humanos son libres en dignidad y derechos, y que en efecto al restringirse el pago de indemnización universal a trabajadores del Estado a 10 meses se les vulnera el derecho de igualdad, por lo que para garantizar este derecho en observancia del principio de *indubio pro operario* deben de aplicarse las disposiciones del Artículo 82 del Código de Trabajo el cual establece que la compensación se otorgará al finalizar el contrato de trabajo por despido injustificado a razón de un mes de salario por año de trabajo transcurrido o en forma proporcional.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo	1
1.1. Trabajo	1
1.2. Antecedentes históricos del derecho de trabajo	5
1.2.1. Época Antigua.....	5
1.2.1. Época Medieval	8
1.2.2. Época Moderna y Contemporánea	9
1.3. Definición de derecho de trabajo.....	11
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	13
1.5. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	17
1.6. Características del derecho del trabajo	19
1.7. Principios del derecho de trabajo	20
1.8. Jerarquía de las normas del derecho de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco	25

CAPÍTULO II

2. Igualdad en el derecho de trabajo.....	29
2.1. Derecho de igualdad.....	29
2.2. Igualdad en el derecho de trabajo	35
2.3. Discriminación o desigualdad	36
2.4. Beneficios de la igualdad en el trabajo	37



CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo	39
3.1. Antecedentes de la relación laboral.....	39
3.2. Definición de obligación	42
3.3. Sujetos de las obligaciones de trabajo.....	43
3.4. Obligaciones de los trabajadores del Estado.....	45
3.5. Prestaciones laborales y su regulación en el ordenamiento legal	
guatemalteco	47
3.5.1. Bonificación incentivo	49
3.5.2. Aguinaldo.....	50
3.5.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.....	50
3.5.4. Vacaciones	51

CAPÍTULO IV

4. Indemnización del trabajador del sector privado y del sector público	53
4.1. Indemnización. Concepto y elementos.....	53
4.2. Antecedentes históricos de la indemnización.....	54
4.3. Características y fuentes de indemnización	57
4.4. Causas de indemnización	59
4.4.1. Formas de terminación de la relación laboral en el sector público	60
4.5. Cálculo de indemnización por tiempo servido	68
4.6. Indemnización para trabajadores del sector público por despido	
injustificado.....	70



CAPÍTULO V

5. Vulneración al derecho de igualdad a los trabajadores del Estado al restringir a diez meses de salario la indemnización contenida en el Artículo 110 constitucional	71
5.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores del Estado.....	71
5.2. Derecho de igualdad en el derecho de trabajo	74
5.3. Regulación del derecho de igualdad laboral.....	77
5.4. Derecho de indemnización regulado en tres cuerpos normativos	78
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83

INTRODUCCIÓN



El Estado de Guatemala, tiene el deber constitucional de proteger y garantizar los derechos humanos en el territorio nacional, para lo cual debe crear los mecanismos jurídicos y administrativos que permitan que la población goce de los derechos y libertades que la Constitución Política de la República garantiza. Entre estos derechos se encuentra el derecho de igualdad, según el cual todas las personas son iguales en dignidad y derechos, en consecuencia, las instituciones del Estado deben de aplicar dicho principio constitucional en todas sus actuaciones.

La indemnización universal, es una compensación económica otorgada a los trabajadores cuando sean despedidos por causa injustificada, para sufragar el daño o perjuicio que ocasione la pérdida del ingreso económico que percibía el trabajador en la relación de dependencia. En la actualidad, dicha prestación económica tiene su origen normativo en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula que a los Trabajadores del Estado esta deberá otorgarse a razón de un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados; la Ley de Servicio Civil, al igual determina que esta deberá pagarse a razón de un mes de salario por cada año de servicio prestado. A diferencia el Código de Trabajo, regula que deberá pagarse un mes de salario por cada año de servicio prestado.

El objetivo general de la investigación fue determinar la vulneración al derecho de igualdad a los trabajadores del Estado a restringir a diez meses de salario la indemnización contenida en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que es necesario aplicar el principio de *indubio pro operario* para el pago de dicha compensación, ya que la ley que más favorece al trabajador es el Código de Trabajo, mismo que fue demostrado por medio de la investigación al constatar que efectivamente se vulnera el derecho de igualdad a los trabajadores del Estado.



Los métodos empleados en este estudio son cuatro: Método inductivo y el método deductivo ya que se analizaron las consecuencias que se pueden derivar de la problemática planteada y se dio una posible solución a las mismas; el método sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta este trabajo; y la técnica bibliográfica documental para la recolección del material base del tema, así como las técnicas de investigación de observación de campo y la entrevista.

El trabajo se desarrolló en cinco capítulos: en el capítulo primero se estudió el derecho constitucional guatemalteco y el derecho de trabajo guatemalteco, principios del derecho constitucional de trabajo, vicisitudes entre el derecho de igualdad y la indemnización por tiempo de servicio regulada en la Constitución para trabajadores del Estado en caso de despido injustificado en relación a las prestaciones percibidas por trabajadores del sector privado; en el segundo capítulo se desarrolló los derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo, obligaciones de los trabajadores del Estado, prestaciones laborales y su regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco; en el capítulo tercero se abordó la definición, características, supuestos que dan origen a la indemnización y derecho comparado; en el cuarto capítulo se analizó las causas de la vulneración al derecho de igualdad a los trabajadores del Estado al otorgar una indemnización máxima de 10 meses de salario por tiempo servido; y por último en el quinto capítulo se realizó un análisis de la vulneración al derecho de igualdad a los trabajadores del Estado.

Se concluyó que el Estado de Guatemala, debe de proteger y garantizar los derechos humanos en el territorio nacional, debe garantizar los derechos humanos de los habitantes, especialmente el derecho de igualdad a los trabajadores del Estado, en el pago de prestaciones laborales.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que fueron creadas con la finalidad de regular la relación entre el patrono y el trabajador a cambio de una contraprestación y lo relativo a condiciones de derecho, seguridad y remuneración laboral en respuesta a la desigualdad económica que existe entre patronos y trabajadores y de esta manera garantizar los derechos sociales mínimos del trabajador.

1.1. Trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis* cuyo significado es dificultad, traba o impedimento. Por lo anterior se puede deducir que el trabajo en la época antigua estaba ligado a una actividad distinta a la que actualmente se conoce. En la actualidad al referirse a trabajo se debe considerar un factor determinante, la producción y el comercio en los cuales se da la transformación de la materia, el intercambio de bienes y servicios con el propósito de lograr la satisfacción de las necesidades humanas.

Esta relación entre las personas, en las cuales había un intercambio de esfuerzo por remuneración, generó la necesidad social de regular dichas actividades por medio del ordenamiento jurídico, surgiendo de esta manera la rama del derecho denominada



derecho del trabajo; que es aquel 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.

Diversos autores han definido el derecho del trabajo, siendo las principales tesis las siguientes: “El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”.¹ Por lo tanto, el trabajo debe de contar con una legislación específica y preferente a los trabajadores a fin de garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, define el trabajo de la siguiente manera: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio”. La prestación personal del servicio es una de las características del trabajo, una persona individual presta sus servicios personales, científicos, materiales a favor de otra a cambio de una remuneración económica.

¹ Lucero Reyes, Deborah Patricia. **Análisis doctrinario acerca del impacto que causa la globalización en las relaciones laborales.** Pág. 2.



“El trabajo se constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollarse por el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa.”² El autor complementa el trabajo con la actividad económica, es decir, el objetivo del trabajo también es generar riqueza, a diferencia del patrono quien posee los medios de producción, el trabajador utiliza su esfuerzo físico o intelectual para hacerse de recursos financieros.

“Trabajo humano es la actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por fin transformar la realidad a favor del empleador quien es el que tiene la facultad de dirigirla.”³ Según la definición anteriormente transcrita el trabajo es una actividad productiva en la que trabajadores actúan bajo las órdenes del patrono con la finalidad de crear y producir riquezas para el patrono. De las definiciones anteriores, se pueden determinar algunos elementos intrínsecos del trabajo siendo estos:

- a) El sujeto pasivo (trabajador)

- b) El esfuerzo humano ya sea de tipo físico o mental (realizado por el trabajador a cambio de una retribución económica)

² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.

³ De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 3.



c) El sujeto activo (patrono)

Los tres elementos esenciales del trabajo convergen en una relación de producción cuya finalidad es la generación de riqueza por medio de una actividad productiva; que en el caso del patrono le hará más rico y al trabajador le proveerá de los medios de subsistencia necesarios. La idea fundamental en cuanto al trabajo, lo ubica como el esfuerzo que realiza una persona; o sea, como desarrolla los elementos intrínsecos del concepto de trabajo, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

En tales términos de acuerdo con Proudhon “la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón”⁴ las anteriores palabras señalan que no existen dos campos distintivos del trabajo en material e intelectual; pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón (intelectual); así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

El concepto de trabajo, obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en

⁴ ¿Qué es la propiedad? Pág. 20.



el campo jurídico, por lo que el trabajo es pues, una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Por lo tanto, el trabajo es aquella actividad física o mental realizada por el hombre con el fin de obtener satisfactores a sus necesidades, estas pueden darse en calidad de dependencia o no. Para la comprensión del tema, se debe establecer y comprender primero, qué es el derecho, y para tal efecto, analizar los diferentes conceptos que en torno al tema han surgido, con el fin de establecer la esencia misma del derecho laboral y del porqué de su origen y de la necesidad de regularlo.

1.2. Antecedentes históricos del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es el resultado de la lucha histórica de las clases desposeídas con el capital. Por medio del derecho de trabajo se pretende compensar dicha desigualdad y se trata de lograr un equilibrio justo en la relación entre patronos y trabajadores. A continuación, se desarrollarán las diversas épocas de la historia, para comprender como se ha concebido el derecho de trabajo.

1.2.1. Época Antigua

“Poco se puede rescatar de la normativa laboral de la antigüedad. En primer lugar, porque no estaba determinado el trabajo tal como ahora lo interpretamos; no se inspiraba en los



principios subjetivos ahora vigentes.”⁵ El derecho de trabajo tiene un período de evolución histórica iniciando en forma incipiente en la Época Antigua donde solo se reconocía el resultado de los trabajos realizados por los esclavos, mas no así, el derecho de estos a laborar en condiciones dignas.

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo en sí existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso, la Biblia habla del trabajo en el libro de Génesis como una manera de castigo, no era una norma jurídica, sino una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo y se viera como un castigo.

En la Época Antigua no existía ningún indicio sobre legislación que tuviere relación con el trabajo, no existía ningún significado entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que se reconoce hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se obligaba en relación a la subordinación respecto a alguien, el hombre sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero, como la naturaleza del hombre no es estar solo, existía la necesidad de agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo para garantizar la producción de alimentos y el excedente para intercambiar por otro bien (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

⁵ Fernández Molina, Luis L. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 54.



No existen registros que permitan delimitar con exactitud los detalles de las relaciones laborales en el tiempo antiguo, conforme la evolución del hombre, se han generado diversos periodos en la historia que han dado pauta para ir comprendiendo cómo surgieron las relaciones patrono – trabajador. Citando como fuente histórica la Biblia, describe indicios del derecho del trabajo cuando relata las historias de hombres prominentes que laboraron para una persona a cambio de un pago determinado ya sea en especies o moneda, sin embargo; son relatos que no dan mayores conclusiones al respecto.

“Las Leyes de Eshunna de 1972 a.C. y el Código de Hammurabi de 1750 a.C., fijan cantidades (en especie), para el pago a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. “⁶ No existe un detalle histórico que compruebe cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas en diversos libros y que en la actualidad han servido como base para autores jurídicos, el Código de Hammurabi contiene indicios de derecho basados en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Posterior a esta época en Roma surgen las Leyes de Marcu, que limitaron la jornada de trabajo inspiradas en un principio de ley natural que establecía que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra, en el primero la mayoría de animales trabaja para poder descansar en el tiempo de sombra, así que pensó que el hombre debía descansar igual.

⁶Briceño Ruíz, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 51.



Para los romanos los esclavos no eran considerados humanos, eran tratados como animales y estos eran de pertenencia de la clase alta.

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que a pesar del poco reconocimiento del trabajador en la Época Antigua ya existían indicios de la relación de trabajo y las jornadas laborales. En su gran mayoría el trabajo se realizaba en grupos familiares para subsistencia o era realizado por esclavos; con la agrupación gremial de trabajadores se dio paso al siguiente período histórico del derecho del trabajo.

1.2.1. Época Medieval

La Edad Media inicia con la caída del Imperio Romano de Occidente, esta época se caracteriza por la aparición del feudalismo, los gremios de artesanos y el comercio. “los gremios los integraban grupos pequeños de artesanos o artistas que se reconocían miembros de una especie de fraternidad, en muchos casos muy cerrados, que se organizaron para defender su trabajo que era su porción de mercado.”⁷

El derecho de trabajo en esta época no se desarrolló, la finalidad de los gremios era monopolizar el ejercicio de la actividad y del comercio dentro del feudo ya que tampoco se permitía la importación de mercancías de otras ciudades; el señor feudal ejercía el

⁷ *Ibíd.* Pág. 54.



poder absoluto dentro del feudo, las personas que trabajaban la tierra debían pagar con parte de sus cosechas al señor feudal.

1.2.2. Época Moderna y Contemporánea

En la Época Moderna y Contemporánea, se da un auge en el reconocimiento de los derechos laborales, llegando inclusive a constitucionalizar dichos derechos en las Constituciones de los Estados; existe una diferencia sustancial entre el derecho europeo y sajón respecto a Latinoamérica, que cuenta con un sistema tutelar preferente de los derechos del trabajador.

En este período las leyes y normas se desarrollaron para aplicarse en el trabajo realizado en la industria. Las actividades laborales que se realizaban en actividades comerciales y civiles se regían por normativas diferentes en el campo del derecho civil y mercantil. En la actualidad el derecho de trabajo abarca todos los tipos y áreas de trabajo sin importar el estrato social al que pertenezca el trabajador; el reconocimiento del derecho de los trabajadores tiene rango constitucional y es deber del Estado vigilar el cumplimiento de las normativas que rigen las relaciones de trabajo.

“El actual derecho de laboral emergió cuando se emancipó de aquel otro que hasta entonces regulaba y monopolizaba toda normativa relacionada con los contratos: el derecho civil. Esa escisión, a grandes rasgos, se sitúa en la primera mitad del Siglo XIX



con ocasión de la llamada Revolución Industrial.”⁸ En un principio no se consideraba el esfuerzo de los trabajadores, con la industrialización del trabajo las jornadas extensas de trabajo dieron origen a diversidad de movimientos sociales que exigían la reducción de jornadas y reconocimiento de los derechos de los jornaleros industriales como se les llamó en esa época.

El derecho de trabajo es el resultado histórico de la lucha existente entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores que únicamente cuentan con su fuerza de trabajo para subsistir. El derecho del trabajo tiene como finalidad compensar la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador al otorgar protección jurídica preferente y reconocimiento a la dignificación del trabajador.

El concepto de derecho de trabajo, varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos y jurídicos de cada país, pero coinciden esencialmente en pretender justificar el trabajo subordinado, sometimiento del trabajador al patrono, el salario, obligaciones, derechos del trabajador y del patrono.

Por lo anterior, hay diversos autores que consideran al trabajo como una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica, manifestando que esta surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, recibiendo diversos nombres hasta la época contemporánea.

⁸ *Ibíd.* Pág. 60.



1.3. Definición de derecho de trabajo

Es necesario entender y conceptualizar el derecho de trabajo desde el punto de vista social, el autor A. F. Cesarino Junior citado por Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela expone: "Es el conjunto de principios y leyes imperativas, cuyo objeto inmediato, con miras al bien común, es auxiliar y satisfacer convenientemente las necesidades vitales propias y de sus familias de los individuos que sólo cuentan para ello con el producto de su trabajo."⁹ El concepto anteriormente citado, enfatiza principalmente en el factor humanitario del derecho de trabajo, los trabajadores por medio del fruto de su trabajo se hacen de los medios de subsistencia para sus familias.

Puede definirse también: "El conjunto de doctrinas y teorías, normas e instituciones cuyo fin es la protección y reivindicación de los intereses y derechos de los trabajadores y de las clases sociales económicamente débiles."¹⁰ Hay diferencias sustanciales en la posición económica de los patronos y trabajadores, por ello el Estado interviene para evitar arbitrariedades y abusos por parte de los dueños de los medios de producción de riquezas otorgando protección jurídica preferente a los intereses del trabajador.

El derecho del trabajo como un derecho de los trabajadores ha sido conceptualizado por diversos autores: "El Conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole y a regular las relaciones

⁹ De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones de derecho de trabajo y de la seguridad social**. México: Universidad Autónoma de México, 1997. Pág.853.

¹⁰ Humeres M., Héctor. **Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 17.



contractuales entre patronos y asalariados"¹¹, según el autor anteriormente citado la finalidad del derecho de trabajo es mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores por medio de normas jurídicas que permitan regular las condiciones de trabajo.

Con relación al derecho de trabajo, el Diccionario Jurídico Elemental establece lo siguiente "El derecho del trabajo 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 a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente". En la relación laboral intervienen el patrono, trabajadores y el Estado tanto como patrono y contralor de la actividad laboral por medio de entidades administrativas y judiciales competentes por ende la creación de normas jurídicas debe ir enfocada a garantizar la equidad en las relaciones laborales.

"El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".¹² La razón de ser filosófica del derecho de trabajo es compensar la desigualdad histórica existente entre las condiciones económicas del trabajador y patrono, esto es comúnmente llamado justicia social.

¹¹ Walker Linares, Francisco. **Panorama del derecho social chileno**. Pág. 14.

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85.



Por lo tanto, y tomando en consideración las hipótesis de los autores citados, el derecho de trabajo se puede conceptualizar de la siguiente manera: El conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos; de forma general el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

1.4. Fuentes del derecho de trabajo

Las fuentes del derecho de trabajo constituyen su razón de ser en el origen del derecho del trabajo. Las fuentes del derecho de trabajo, están constituidas por aquellos acontecimientos históricos, sociales, fundamentos, principios que dieron comienzo a la norma jurídica denominada derecho del trabajo. Tradicionalmente las fuentes del derecho de trabajo se clasifican como, reales, formales, escritas, no escritas, legislativas, además de las fuentes específicas del derecho de trabajo, se describen a continuación:

- a) Fuentes reales: “Son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales, necesidades, temores, deseos y otros que puedan entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica.”¹³ El reconocimiento de los derechos humanos, sociales y políticos incluido

¹³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 90.



el derecho de trabajo, son el resultado de movimientos sociales y económicos que se han desarrollado a lo largo de la historia y que a su vez estos se encuentran en constante cambio.

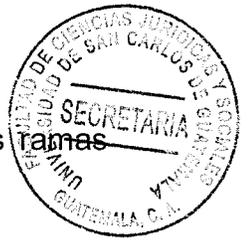
- b) Fuentes formales: “Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.”¹⁴ Para que una norma sea incorporada al ordenamiento jurídico debe de cumplir con ciertos parámetros preestablecidos para determinar su validez, en el ordenamiento jurídico guatemalteco el proceso formal de creación de la norma jurídica se regula del Artículo 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Además de la norma jurídica formalmente aceptada y válida, se considera como fuente del derecho de trabajo la jurisprudencia. En el ordenamiento jurídico guatemalteco la única fuente del derecho del trabajo es la ley, siendo las principales normativas las siguientes:
- Constitución: Es la ley suprema del Estado que se encuentra en el pináculo del ordenamiento jurídico promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente; regula los derechos fundamentales e inherentes a la persona, la estructura y organización del Estado, así como las garantías constitucionales y la defensa del orden constitucional. En diversos países se han incorporado a este cuerpo legal, derechos

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 91.



laborales y sociales que regulan garantías mínimas o derechos sociales mínimos de los trabajadores frente a sus empleadores.

- **Tratados internacionales:** La Constitución Política de la República Guatemala, en el Artículo 46 determina que, en materia de derechos humanos, los Tratados y Convenciones que sean aceptadas y ratificadas por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno. Tal es el caso que por medio de esta figura jurídica se han incorporado derechos y obligaciones para el Estado de Guatemala.
- **Ley:** Al cumplir el proceso formal de creación una norma pasa a formar parte de la legislación de un país. La Ley es la fuente principal del derecho laboral; en materia de derecho laboral en Guatemala, rige el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que fue aprobado en 1961.
- **Reglamentos:** Existen Reglamentos legales y administrativos; Los Reglamentos jurídicos corresponden a la reglamentación de normas jurídicas y son emitidos por el Organismo Ejecutivo.
- c) **Fuentes históricas:** estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etcétera, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.
- d) **Fuentes formales específicas del Derecho de Trabajo:** "Existen ciertas fuentes formales solo pueden concebirse y existir en el complejo microclima del derecho de



trabajo y son, por lo mismo, especies desconocidas en todas las demás ramas jurídicas. Entre estas se pueden citar:

- Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.
- El contrato colectivo de trabajo.
- La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- Reglamento interior de trabajo.
- El tratado internacional que es aceptado por otras ramas, previa ratificación del Congreso Nacional.”¹⁵

Se denominan fuentes formales específicas porque derivan de los actos formales propios de cada relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo, pactos colectivos de trabajo, sentencias o laudos arbitrales, las cuales son imperativas para el patrono, trabajadores y sindicatos.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 93.



1.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Establecer la naturaleza jurídica de una disciplina jurídica ayuda a determinar su ubicación dentro del área del derecho público o privado. “En la evolución e implementación del derecho laboral se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: Los publicistas y los privatistas.”¹⁶

Para la corriente privatista, “la relación de laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Subrayan que, sin esa voluntad originaria de las partes, el Derecho Laboral con toda su imperatividad, no podría actuar”¹⁷. Según los privatistas el carácter privado de la relación laboral deviene de la autonomía de la voluntad de las partes de someterse o no a la relación de trabajo; esta corriente ha sido criticada por la vulnerabilidad en la que supone al trabajador respecto de los intereses del patrono.

Contrario a la corriente privatista para la corriente publicista el derecho de trabajo pertenece al derecho público. “Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de Derecho Laboral eran de indudable matiz público, como, por ejemplo, las limitaciones a la jornada de trabajo, las prohibiciones de ciertas actividades de mujeres y menores, etc.”¹⁸ La intervención estatal en las relaciones

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 63.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 67.

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 65.



privadas de trabajo es precisamente limitar a los patronos de extralimitarse o de explotar los derechos de los trabajadores; por ello se creó el derecho de trabajo, para asegurar los derechos sociales mínimos a los laborantes sin importar el tipo de trabajo realizado.

La posición dualista o mixta, “sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.”¹⁹ Se considera que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es *sui géneris* ya que no es posible encuadrarla exclusivamente dentro de alguna de las dos grandes ramas del derecho.

Otros autores sostienen la hipótesis de que el derecho de trabajo es un derecho social, “En la actualidad la mayoría de tratadistas se inclinan por la idea de que el derecho de trabajo es derecho social, Roberto Muñoz Ramón señala lo siguiente: Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifican dentro del campo del derecho social.”²⁰ La idea es que el derecho de trabajo es un derecho social porque otorga una protección jurídica preferente a los trabajadores respecto del patrono que es el que ostenta la riqueza.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 68.

²⁰ Franco López. *Óp. Cit.* Pág. 82.



En el ordenamiento jurídico guatemalteco la naturaleza jurídica del derecho de trabajo se encuadra dentro del derecho público, así lo establece taxativamente el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso e: “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 y colectivo.” Por lo tanto, por sus características el derecho de trabajo es orientado a aplicarse siempre en beneficio de los trabajadores y no del interés privado, económico o de otra índole del patrono.

1.6. Características del derecho de trabajo

El derecho de trabajo se distingue de las otras ramas del derecho por las características siguientes:

- Es autónomo: Porque no forma parte de otra rama del derecho, posee sus propias normas.
- Es dinámico: Al regular una actividad social, se va transformando con la sociedad y la implementación de nuevas formas de trabajo, comercio.
- Es de gran fuerza expansiva: Protege a todos aquellos que gocen de la calidad de empleados, cualquier persona que se obligue frente a un patrono.
- Es imperativo: Porque se impone a todos, sus normas son de carácter imperativo y obligatorio.



- Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley laboral existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo.

1.7. Principios del derecho de trabajo

Los principios del derecho de trabajo, son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".²¹

En base a lo anteriormente citado se concluye que la función de los principios del derecho es orientar al juez, al abogado, al estudiante acerca de cómo se debe de interpretar y aplicar una norma jurídica a casos concretos, o bien para la creación normativa.

En cuanto a sus funciones, los principios del derecho tienen triple funcionalidad: "Informadora, en cuanto inspiran al legislador y sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; normativa o integrativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío la laguna legal; e interpretativa, al operar como criterio orientador del juez o del interprete."²²

²¹ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 14.

²² Pasco Cosmópolis. **Reflexiones sobre los principios del derecho del trabajo**. Pág. 4 y 5.



Los principios generales del derecho del trabajo son los siguientes:

- a) Principio de tutelaridad
- b) Principio evolutivo
- c) Principio de obligatoriedad
- d) Principio de realismo
- e) Principio de sencillez
- f) Principio de rendimiento de buena fe
- g) Principio de aplicación decreciente
- h) Principio de conciliación

Tiene el carácter de generales, porque han sido considerados por diversidad de autores, sin embargo, cada ordenamiento jurídico tiene peculiaridades. En el ordenamiento jurídico guatemalteco se reconocen los siguientes principios ideológicos.

- a) Principio de tutelaridad: Es un principio de trabajo con rango constitucional, se regula en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala de la siguiente manera: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. 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.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La Ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos de ponerlas en práctica.”

Para desarrollar las disposiciones del mandato constitucional anteriormente transcrito el Congreso de la República de Guatemala promulgó el Código de Trabajo, Decreto 1441 que de la misma manera desarrolla el principio de tutelaridad en el cuarto considerando el cual determina que se otorga protección jurídica preferente a los trabajadores derivado de la desigualdad existente entre patronos y trabajadores.

Es claro que el legislador procuró con la promulgación del Código de Trabajo instituir una prevalencia de seguridad jurídica sobre el trabajador, sabido de las diferencias económicas y de diversos recursos que existente entre la clase patronal y la clase obrera.

- b) Principio de derechos y garantías mínimas: Este principio determina que los derechos garantizados en el ordenamiento jurídico guatemalteco referente al trabajo, son mínimas, por lo tanto, todos los empleadores deben de cumplirlas obligatoriamente sin su detrimento. Este principio se encuentra regulado en el



Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Cuarto Considerando del Código de Trabajo inciso b.

- c) Principio de irrenunciabilidad: Este principio establece que los derechos y garantías mínimas garantizados en la legislación laboral son irrenunciables para los trabajadores, cualquier disposición que restrinja dichos derechos es nula; es un principio constitucionalizado en el Artículo 106 de la Constitución y se desarrolla en el Cuarto Considerando, inciso b, Artículo 12 y 22 del Código de Trabajo.
- d) Principio de superación de derechos mínimos: Los derechos mínimos garantizados en el Código de Trabajo son susceptibles únicamente de ser superados por medio del contrato individual, colectivo, Pactos y Convenios colectivos; cualquier disposición que los disminuya es nula. Se regula en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo.
- e) Principio de realismo: Se regula en el cuarto considerando inciso d de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio estudia al individuo en su realidad social, busca la equidad en la resolución de los conflictos derivados del trabajo, orientándose siempre a resolver en base a un criterio social.
- f) Principio de hondamente democrático: El principio se orienta a buscar la armonía social entre la clase obrera que corresponde a la mayoría de la población, respecto de los propietarios de los medios de producción que representan al capital.



- g) Principio de *indubio pro operario*: Este principio establece que para interpretar y aplicar una norma jurídica de trabajo en un caso concreto debe de aplicarse aquella norma que sea más favorable al trabajador; se encuentra regulado en el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Al ser un mandamiento de la Ley suprema del ordenamiento jurídico guatemalteco, obligadamente debe de observarse en todos los ámbitos de la relación laboral. Citando como ejemplo de la aplicación del principio de *indubio pro operario* se señala el caso del período de vacaciones establecido en el Artículo 102 de la Constitución que establece un período de vacaciones de quince días por cada año de trabajo; la Ley de Servicio Civil en el Artículo 61 determina que el período renumerado anual de vacaciones para los trabajadores del Estado es de veinte días. En este caso se aplica el período de veinte días establecido en la Ley de Servicio Civil porque otorga mejores beneficios al trabajador del Estado.

- h) Principio de imperatividad: En virtud de este principio, las relaciones de trabajo deben de regirse exclusivamente por las leyes de trabajo y por la jurisdicción privativa de trabajo.



- i) Principio de objetividad: De conformidad con este principio, las leyes de trabajo deben de aplicarse con objetividad.
- j) Principio de necesidad: Este principio justifica la existencia del derecho de trabajo, ya que gracias a este se evita que el patrono por su superioridad económica vulnere los derechos del trabajador.
- k) Principio de derecho público: El derecho de trabajo es una rama del derecho público y es de observancia general.
- l) Principio de conciliación: El derecho de trabajo es conciliador, ya que busca evitar conflictos entre el patrono y el trabajador.

Los principios anteriormente abordados, deben de ser aplicados de forma obligada siempre que se susciten conflictos por ocasión del trabajo, al interpretarse y aplicarse el derecho del trabajo en casos concretos.

1.8 Jerarquía de las normas del derecho de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco

Jerarquizar el ordenamiento jurídico coadyuva para determinar el contenido y dinámica de un sistema jurídico. La ley suprema del ordenamiento jurídico guatemalteco es la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la norma que determina y

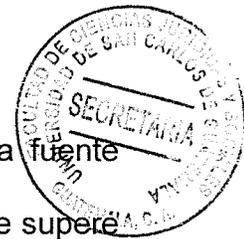


limita la creación normativa de leyes ordinarias, garantiza los derechos inalienables, organiza el Estado y la defensa del orden constitucional. Los Tratados internacionales por mandato constitucional, cuando son aprobados y ratificados por Guatemala pasan a formar parte del ordenamiento jurídico y teniendo preeminencia sobre el derecho interno, leyes ordinarias, siempre que sean en materia de derechos humanos.

Los Reglamentos suelen ser dictaminados por el Organismo Ejecutivo para reglamentar obligaciones derivadas de una normativa ordinaria. Por debajo de los reglamentos se encuentran las circulares cuya función es dirigir instrucciones del administrador a subordinados.

“La última edición del Código de Trabajo Guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente: (...) es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables.”²³

²³<http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2014/09/la-jerarquizacion-de-las-fuentes.html> (Consultado: 22 de febrero de 2020).



La observación realizada es aceptada, si bien el Código de Trabajo es una fuente normativa del derecho de trabajo, al incorporarse un Convenio internacional que supere los derechos garantizados si existe pugna acerca de qué normativa aplicar, debe de emplearse e interpretarse la normativa que más favorezca al trabajador en observancia del principio de *indubio pro operario*.

El autor Amauri Macaró Nascimiento indica al respecto: "Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor." ²⁴

Entonces cabe mencionar que por la naturaleza especial y tutelar del derecho laboral, toda aquella norma jurídica que sea más favorable al trabajador se constituirá en la norma base de la jerarquización laboral vigente y por ende el principio laboral que la rige tendrá iguales repercusiones laborales. En este capítulo se abordó la definición de derecho de trabajo, antecedentes históricos, características, naturaleza jurídica, principios del derecho de trabajo y la jerarquía de las normas del derecho de trabajo para comprender el alcance del derecho de trabajo, la importancia del reconocimiento de los derechos de los trabajadores en las relaciones de trabajo existentes.

²⁴Ordenamiento jurídico laboralista. Pág. 63-65.





CAPÍTULO II

2. Igualdad en el derecho de trabajo

En virtud del principio de igualdad, todas las personas tienen la certeza de no ser discriminadas y excluidas, es decir son iguales en dignidad, derechos y oportunidades. Es una obligación del Estado, crear los mecanismos jurídicos que permitan garantizar, proteger y restituir el derecho de igualdad. A continuación, se desarrollará el derecho de igualdad, su regulación, para definir y comprender su aplicación en el derecho de trabajo.

2.1. Derecho de igualdad

El derecho de igualdad se regula en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 4 que establece: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

En consecuencia, el derecho de igualdad es un derecho humano garantizado a todos los habitantes de la República de Guatemala, quienes deben ser tratados igualitariamente



respecto de sus derechos en todos los ámbitos jurídicos internos, relaciones con la administración pública; lamentablemente la realidad es diferente.

El derecho de igualdad puede definirse como: La propia generalidad de la ley (Pues si no, constituye excepción o privilegio) lleva a equipar a todos los ciudadanos, e incluso a todos los habitantes de un país, siempre que concorra en identidad de circunstancias; porque en caso contrario, los propios sujetos o los hechos imponen diferente trato: ambos son poseedores, pero ningún legislador se ha decidido a tratar lo mismo al de buena fe que al de mala fe, ni para adquirir, ni en cuanto al resarcimiento por gastos mejoras y otras causas. Para poder diferenciar una desigualdad debe de existir igualdad de condiciones entre dos sujetos que exigen justicia o bien un derecho previamente garantizado; si las condiciones no son las mismas no podría invocarse violación al derecho de igualdad.

“El derecho a la igualdad es un derecho humano, además una base del Estado y un derecho constitucional que exige respeto por la idea de que todos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, y que por ende no debemos ser sometidos a tratamientos diferenciados arbitrariamente.”²⁵ Los derechos humanos al ser elevados a rango constitucional son objeto de protección del Estado por ende debe de propiciar su respeto y estricto cumplimiento. Los derechos humanos constituyen el límite del poder estatal en

²⁵ Pérez, Sebastián Latorre. **El derecho de igualdad.** Pág. 2.



lo que respeta a sus acciones ya que evitan que funcionarios actúen con arbitrariedad de igual forma limitan la creación normativa por su rango constitucional ya que si el organismo legislativo aprueba una normativa contraria a sus estipulaciones dicha ley es susceptible de ser declarada inconstitucional.

Por tanto, en el ordenamiento jurídico guatemalteco no existe justificación jurídica que permita que se trate de forma diferente a una persona respecto de sus características propias de identidad cultural, sexo, posición económica, etcétera; todos nacen libres en dignidad y derechos y es el Estado el que en la búsqueda del bien común debe de propiciar el respeto de este derecho humano o su restitución.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y sociales define el derecho de igualdad de la manera siguiente: “Cuando en términos de Derecho, se habla de igualdad, lo que se quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades.” La ley debe de aplicarse en condiciones de igualdad sin hacer algún tipo de distinción; todos tienen derecho a los mismos derechos y son sujetos al mismo tipo de obligaciones si está prescrito en una normativa; sin embargo, hay que hacer énfasis especial en que no es lo mismo una desigualdad social y una desigualdad legal, la desigualdad social surge de diferencias económicas y sociales, la desigualdad legal es aplicar la ley de forma desigual.



Al respecto del derecho de igualdad la Corte de Constitucionalidad de Guatemala determinó en el expediente No. 14192 lo siguiente: “(...) el principio de igualdad, plasmado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge...”

De lo anterior, se puede deducir que todos los habitantes de la República de Guatemala, deben tener un trato igual en todos los aspectos que la ley otorgue, por ende, en el ámbito laboral, tal principio al aplicarse, debería ser considerado para los derechos que emanan de una relación laboral como tal, por lo que es cuestionable, que una norma legal demerite en un determinado momento los derechos laborales que le puedan beneficiar al trabajador regulados en otra ley.

En igual sentido, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en la sentencia del expediente No. 583-01 expone: “(...) La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de esta Corte. Es importante recalcar que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, porque



el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, la igualdad se expresa por dos aspectos: Uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del Derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad...”

Otra resolución relevante de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala es la emitida en el expediente No. 482-98 en la que resuelve lo siguiente: “En el respeto al principio jurídico del debido proceso, que es un derecho que asiste, en igual proporción, a todas las partes que concurren a juicio y es lo que les permite ejercer su actividad con oportunidades equivalentes cada una en su ámbito de actuación...”

En un proceso judicial, la igualdad juega un papel importante; el juez al impartir justicia debe de actuar de forma imparcial al vigilar y procurar en todo momento el debido proceso e igualdad de oportunidades para las partes en el desarrollo de las actuaciones judiciales.

Los movimientos sociales y políticos que adoptaron el derecho de igualdad sobresale la Revolución Francesa que se desarrolló en el año 1789 y cuyos principios ideológicos fueron libertad, igualdad y fraternidad; de igual manera la tesis socialista propuesta por Carlos Marx denominada materialismo histórico o marxismo basa sus postulados en el principio de igualdad.



El autor Rodrigo Borja, señala: “La igualdad es una condición para la existencia efectiva de la libertad y debe entenderse como una limitación del individuo por el grupo.”²⁶, y agrega las diferencias entre igualdad formal, que es la igualdad ante la ley, y la igualdad material, que nace de la consideración de las personas en función de las desigualdades reales en que de hecho estamos colocados dentro del conglomerado social.

La desigualdad formal y material existente en la sociedad guatemalteca es evidente, tanto en cuestiones administrativas y jurídicas hechos que se ven reflejados en la limitación a derechos garantizados en la Constitución y en otros cuerpos jurídicos a personas individuales por cuestiones económicas, posición social, religiosa, étnica, género, etc.

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala en el expediente 549-2006 declaró: “El principio de igualdad... impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone que también situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias”.

Al respecto de lo enfatizado por la Corte de Constitucionalidad es importante aplicar las normas de interpretación de derechos humanos y comprender qué tipo de situaciones ameritan un trato diferente y porque el Estado debe de aplicar excepciones respecto a la igualdad.

²⁶ Enciclopedia de la política. Pág. 22.



En observancia del principio de tutelaridad, al interpretar y aplicar el derecho de trabajo, la ley otorga protección preferentemente al trabajador. Este beneficio se otorgó como una compensación derivada de la desigualdad económica existente entre el patrono y el trabajador y en beneficio del principio de igualdad; por medio de normas jurídicas el Estado dota de igualdad de condiciones al patrono frente al trabajador, caso contrario existirían demasiadas arbitrariedades en contra de los trabajadores.

2.2. Igualdad en el derecho de trabajo

Puede entenderse como igualdad, el contar con las mismas oportunidades laborales, promover la equidad en el lugar de trabajo. Que los empleadores estén obligados por ley a mantener un lugar de trabajo diverso, no discriminando a los solicitantes o empleados existentes por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley.

El derecho de igualdad, “es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por raza, sexo, clase social u otra circunstancia, para hacerlo más entendible la igualdad es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.”²⁷

²⁷ <https://www.definicionabc.com/social/igualdad> (Consultado: 08 de febrero de 2020).



En el caso de las normativas de trabajo para los trabajadores del Estado existe una normativa específica que determina las reglas para el desarrollo de la relación laboral existente entre el Estado y sus trabajadores, que, si bien tienen la misma calidad de los trabajadores de entidades privadas, en lo que respecta al pago de la indemnización por tiempo de trabajo son discriminados por la ley ya que se les otorga menores beneficios que a los trabajadores privados.

2.3. Discriminación o desigualdad

Ninguna sociedad está libre de discriminación. En efecto, la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal y en permanente evolución. En todo el mundo, por diversas causas, se le niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, se perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales define el término discriminación de la manera siguiente: "Discriminación es separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos y otros."



En el contexto jurídico y administrativo público guatemalteco este acto es prohibido expresamente por la Constitución Política de la República de Guatemala; la no discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos.

2.4. Beneficios de la igualdad en el trabajo

El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra.

“Las normas de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar de trabajo y en la sociedad en general. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias dominantes en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.”²⁸

²⁸<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>. (Consultado: 08 de febrero de 2020).



Considerando los aspectos doctrinarios y jurídicos anteriormente abordados concluyo que el principio de igualdad en materia de trabajo tiene por objeto evitar la discriminación en el ámbito laboral, es decir que los trabajadores no se sientan excluidos por su condición social, económica, etnia, entre otras causas. Desde otro punto de vista, persigue que todas las personas reciban los beneficios de los derechos sociales mínimos en igualdad de condiciones. En este capítulo se abordó el derecho de igualdad, fundamento constitucional, discriminación, jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala respecto del derecho de igualdad.



CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo

Como se abordó con anterioridad, el derecho de trabajo dentro de su cuerpo normativo regula derechos sociales mínimos que debe de observar el patrono y asegurar al trabajador, en otras palabras, a partir de que se perfecciona la relación de trabajo el trabajador tiene derecho a recibir del patrono todas las prestaciones que garantiza la legislación del trabajo.

3.1. Antecedentes de la relación laboral

Como se ha determinado en el capítulo anterior, el derecho laboral o derecho del trabajo es aquel que regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos, normando todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.

“El concepto de relaciones laborales, como un sistema, nace históricamente, en las sociedades democráticas pluralistas occidentales, y tuvo su origen en la primera revolución industrial, logrando con dicho boom social, la evolución del trabajo humano desde un concepto familiar hacia la integración en una estructura organizada, más o menos compleja, lo que provocó un creciente interés de los grandes pensadores de ese



período por estudiar las relaciones que se producían en el seno de las unidades productivas.”²⁹

Para John Dunlop, las relaciones laborales se clasificaban como un sistema: “Entre los factores del medio ambiente en el cual funciona un sistema de relaciones laborales, la estructura de poder sociopolítico, el mercado del producto y la tecnología de la producción.”³⁰ El autor consideraba que las relaciones laborales cambiaban en relación al factor social y político, la forma de producción industrial o manual para transformar materia y su comercialización.

“En sus comienzos, los conflictos suscitados entre los empleadores y los trabajadores, se consideraba como una preocupación de la política pública, enfocándose en la organización de los trabajadores en sindicatos y en la manera como los trabajadores organizados actuaban para estructurar la economía, y a través de ella, la sociedad en que vivían.”³¹ El objetivo de las políticas públicas no era tutelar las relaciones laborales y proteger a los trabajadores, sino más bien la organización sindical de los trabajadores y su actuación en la economía.

²⁹<http://www.mailxmail.com/curso-ley-servicio-civil-funcion-publica-nicaragua-3-3/relacion-laboral-origen>.
(Consultado: 12 de febrero de 2020).

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.*



“A continuación, se detallarán los conceptos referidos a la relación existente entre los tres actores de la función pública: Ciudadano, Funcionario Público y Estado, a fin de identificar la ruta de existencia de la corrupción, según el Instituto del Banco Mundial:

1. La relación laboral del funcionario con el Estado; consistente en el debido proceso administrativo, en el procesamiento de los reclamos de los funcionarios como incentivo a la vocación de servicio público.
2. La relación cultural del Ciudadano con el funcionario; referente a la promoción de una cultura de servicio al público y de respeto hacia el funcionario como factores centrales de cambio de conducta a largo plazo.
3. La relación administrativa del Estado con el Ciudadano; relacionado con el diseño, la implantación y el seguimiento de una carrera administrativa basada en méritos de servicio al público como objeto de la reforma.”³²

Cabe resaltar que, en el ámbito guatemalteco, existe una relación jurídica denominada relación funcional que es vinculante y que obliga al servidor público a prestar un servicio personal al Estado, siendo este último obligado a cumplir las garantías mínimas que devienen de la relación de trabajo garantizadas en la Constitución Política y leyes de trabajo aplicables.

³² **Ibíd.**



3.2. Definición de obligación

En el ámbito jurídico, existen diversos conceptos de obligación, dependiendo del área jurídica a estudiar, puede entenderse de diversas formas. En cuanto al concepto de obligación en el ámbito general, puede definirse como la exigencia establecida por la moral, la ley o la autoridad.

Etimológicamente la palabra obligación se deriva del latín *obligare* que está compuesta por tres vocablos:

El prefijo *ob-*, que es equivalente a enfrentamiento.

El verbo *ligare* que es equivalente a atar.

El sufijo *-ción* que es utilizado para dejar constancia de una acción y su efecto.”³³

En el ámbito laboral, las obligaciones del patrono y el trabajador se encuentran definidas en los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, pero se resumen en la obligación que tiene el patrono de pagar al trabajador por la prestación personal de los servicios y la obligación que tienen los trabajadores de acudir todos los días a su puesto de trabajo y cumplir con las tareas asignadas. En el derecho de trabajo existen obligaciones que se encuentran contenidas en la Ley y otras que devienen de lo pactado entre las partes como lo es el salario, las condiciones y la jornada.

³³<http://cuidadaniajm.blogspot.com/2016/01/deberes-derechos-y-obligaciones-de-los.html>. (Consultado: 12 de febrero de 2020).



3.3. Sujetos de las obligaciones de trabajo

“Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del Contrato pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si bien el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben de atenerse a sus lineamientos.”³⁴

El contrato de trabajo se perfecciona con el inicio de la relación de trabajo, creando un vínculo entre el patrono y el trabajador del cual derivan responsabilidades para el patrono y el trabajador quienes se convierten en los sujetos de la relación de trabajo.

Los sujetos de la relación de trabajo son:

- a) El patrono: Se encuentra definido en el Artículo 2 del Código de Trabajo: “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. Sin embargo, no quedan sujeta a las disposiciones de este código las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República.”

Por lo anteriormente transcrito, se puede concluir que el patrono es el dueño de los medios de producción, que contrata los servicios de trabajadores en virtud de una

³⁴ Fernández Molina. **Óp. Cit.** Pág. 119.



relación de trabajo, en la que este último se obliga a cambio del pago de un salario por un tiempo determinado de tiempo o jornada de trabajo; El patrono está obligado también al pago de las prestaciones laborales que devienen de la legislación laboral al trabajador en el tiempo establecido. La exclusión se refiere a los Trabajadores del Estado, que de conformidad con dicho precepto constitucional se rigen a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil.

- b) Trabajador: Se encuentra definido en el Artículo 3 del Código de Trabajo: “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. El trabajador está obligado a cumplir con las disposiciones del contrato, específicamente en lo que se refiere a la prestación del servicio en el tiempo determinado.”

Además del patrono y el trabajador existen otras figuras tales como los representantes del patrono que ejercen en nombre de estas funciones de dirección o de administración, los intermediarios que contratan en nombre del patrono, los sindicatos que pueden estar formados por grupos de patronos o de trabajadores para la protección de sus intereses y que colaboran en la dinamización y protección de los intereses de los trabajadores.



3.4. Obligaciones de los trabajadores del Estado

Para determinar las obligaciones de los trabajadores del Estado, se hace necesario el estudio de dos normas esenciales para la relación patrono-trabajador, y en el caso especial de los trabajadores del Estado, el estudio del Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil. En términos de historia, se puede establecer que el primer Código de Trabajo, Decreto 330, tenía contemplado en el Capítulo Octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

En cuanto al Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, Ley de Servicio Civil, por lo consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

La Constitución Política de la República de Guatemala al respecto de los trabajadores del Estado regula:

“Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”. La ley de Servicio Civil, se promulgó en el año 1968 y se encuentra



contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República, a través de ella se desarrollan los derechos sociales mínimos garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala a los trabajadores del Estado.

“Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”. Cabe hacer mención que tanto la Ley de Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el Artículo 108 Constitucional, en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso tienen limitado el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.

También a los trabajadores públicos por disposición de la Constitución Política de la Republica vigente, se les restituyó el derecho de huelga, el cual con la modificación que sufrió el Decreto 71-86, por el 35-96 (Ley Anti huelgas), fue prácticamente anulado, remitiendo el procedimiento a un inoperante arbitraje obligatorio. En pocas palabras, el régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminatoria, sin las garantías totales de la clase trabajadora.



3.5. Prestaciones laborales y su regulación en el ordenamiento legal guatemalteco

En cuanto a las prestaciones laborales concebidas entre la relación trabajadores y patronos en Guatemala, estas se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Sin embargo el Código de Trabajo, desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

Las leyes laborales en Guatemala, se caracterizan por proteger al trabajador entre la relación trabajador – patrono, siendo tal tendencia tutelar, lo que significa que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador se encuentra bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato individual de trabajo y derechos especiales para la mujer embarazada. En la administración pública existen beneficios complementarios que las dependencias del sector estatal otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y



sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. El contrato de trabajo regula las condiciones, obligaciones y actividades que se realizarán en un trabajo específico las partes y el plazo por el que dicho contrato estará vigente.

El origen normativo de la regulación de las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, está determinado por la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos, 101, 102 y 110 los cuales garantizan los derechos sociales mínimos de los trabajadores y que son de observancia obligatoria en las relaciones de trabajo privadas y del Estado.

En el Código de Trabajo, se desarrollan en forma más extensa los preceptos constitucionales, en el Artículo 88 en el cual explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también nos explica el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal según el artículo 90 del código de trabajo, en el cual patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario, en la cual el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el Artículo 91, 103 y 104 del código de trabajo.



Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:

3.5.1. Bonificación incentivo

La bonificación incentiva tiene por objeto estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado, esta debe responder a lo regulado en el Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala el cual determina que esta no puede ser inferior a doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00) y deberá ser pagadera junto al salario ordinario mensual de cada trabajador.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores y del Instituto Técnico de Capacitación.

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, inciso C) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.



3.5.2. Aguinaldo

Es una bonificación anual a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. El aguinaldo tiene su fundamento legal inciso j Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, el cual determina que el empleador tiene obligación de otorgar un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y a quienes tuvieran menos de un año de forma proporcional.

El pago de esta prestación, se regula además en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece en el Artículo 2 que esta prestación debe de pagarse cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y la segunda quincena en el mes de enero siguiente.

3.5.3. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

La Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público Decreto 42-92, se le denomina Bono 14, ya que se constituye en un 14 salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es el salario No. 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año de mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la ley de compensación económica y su objetivo se encuentra en el Artículo 1 de la



referida ley la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador.

Por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos. Para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. (Artículo 2 de la ley). Según el Artículo 4 de la ley, se debe utilizar para el cálculo de la indemnización, se debe tomar en cuenta el monto de la bonificación anual devengada por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios o lo proporcional si fuera menor.

Para la empresa que lo otorga es deducible del Impuesto sobre la renta, para el trabajador que lo recibe es exento del impuesto sobre la renta hasta un monto del cien por ciento, esto quiere decir que para empleados que reciben más de un salario ordinario en concepto de Bono 14 la diferencia ya queda afecta al ISR. La fecha máxima para hacerse efectivo según la ley es el día quince de julio de cada año y su periodo para calcularlo inicia el 01 de julio de un año y termina el 30 de junio del año siguiente.

3.5.4. Vacaciones

Todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe



tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización. Siendo su fundamento legal el inciso i del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual nos indica lo siguiente:

Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo. En este capítulo se abordaron los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos que derivan de la relación de trabajo, las prestaciones laborales y su regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco.



CAPÍTULO IV

4. Indemnización del trabajador del sector privado y sector público

La indemnización universal, es una institución jurídica que tiene por finalidad compensar el daño ocasionado al trabajador o al patrono por ocasión del trabajo; esta es otorgada al finalizar la relación de trabajo por causa injustificada o bien cuando el trabajador decida poner fin a la misma por despido injustificado. Las reglas para el pago de dicha prestación están dispuestas por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil. Se detalla a continuación.

4.1. Indemnización. Concepto y elementos

Se debe definir la indemnización como “la compensación que se exige por el perjuicio causado.”³⁵ La indemnización es sinónimo de compensación, pago, recompensa o retribución. En el ámbito laboral, se pide el pago de una indemnización por desahucio laboral o por despido.

En términos generales, la indemnización es una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Al hablar de indemnización por lo general se hace referencia a un

³⁵ www.significados.com (Consultado: 21 de febrero de 2020).



dictamen de la justicia, cuya resolución emitida ordena que se le compense económicamente un monto determinado a una persona, empresa o institución, con el fin de compensar o de paliar una determinada situación de injusticia que esta ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley contempla de antemano.

4.2. Antecedentes históricos de la indemnización

Los antecedentes históricos de la indemnización se encuentran algunas leyes sumerias del siglo II A.C. en la cual se indemnizaba a las personas por lesiones de trabajo. “También, leyes de las antiguas civilizaciones griega, romana, árabe y china tenían leyes para dar pagos específicos por la pérdida de partes del cuerpo. En la época de la revolución industrial, para lograr la indemnización, el recurso que tenían los trabajadores era demandar al empleador, había casos en que el patrono otorgaba indemnización por una lesión en el trabajo, pero cuando esto no sucedía, la única opción que le quedaba al empleado era las demandas civiles. Durante esta época se desarrollaron tres principios restrictivos para determinar elegibilidad para recibir indemnización. Estos se conocían como *Unholy Trinity of Defenses* (Trinidad impía de defensas).”³⁶

Las leyes antiguas ya regulaban algunos casos de indemnización, más adelante con el avance industrial existieron mecanismos legales para que el trabajador reclamara al

³⁶ Charles Zeno, Santiago. *Tratado de derecho de trabajo*. Pág. 23.



patrono. La diferencia de estas demandas con la actualidad, radica en que era por medio del derecho civil que se realizaban las reclamaciones.

La Trinidad impía de defensas funcionó como causas de exoneración clásica para derrotar las reclamaciones de los trabajadores por negligencia en el trabajo en los tribunales se describen a continuación:

- a) Negligencia contributiva: “Si el empleado era en todo o en parte negligente por su lesión no se le adjudicaba culpa alguna al patrono. Según Gregory P. Guyton, y a modo de ejemplo, no importaba la peligrosidad de la maquinaria, si un empleado se resbalaba y perdía una extremidad no recibía ninguna indemnización por negligencia.”³⁷ Esta normativa excluía del derecho de requerir indemnización a los trabajadores que actuaban sin cuidado o diligencia y que derivado de esta acción ocasionaban accidentes.
- b) Empleo Común: “En esta no se consideraba responsable al patrono si la lesión era resultado en parte por la negligencia o acción de un compañero de trabajo.”³⁸ Esta normativa excluía del derecho de requerir indemnización a los trabajadores que por la falta de cuidado o diligencia de otro trabajador sufrieran algún tipo de lesión.

³⁷ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/> (20 de febrero 2020).

³⁸ *Ibíd.*



c) Asunción de riesgo: “Establecía que los empleados al aceptar determinado trabajo, sabían los riesgos y peligros que esto implicaba. Por lo tanto, asumían el riesgo en caso de alguna lesión. Los patronos sólo venían obligados a tomar las precauciones de seguridad consideradas apropiadas por la industria. Además, en ocasiones les requerían a los empleados firmar contratos en los que renunciaban a su derecho a demandar por lesiones.”³⁹ Esta normativa es completamente opuesta al sistema normativo vigente en los estados democráticos, en la cual los derechos de trabajo son irrenunciables para el trabajador, ya que por medio de esta se obligaba a los trabajadores a renunciar a su derecho de demandar al patrono.

“Alemania fue el primer país que creó leyes para proteger a obreros con lesiones de trabajo. En 1838 creó leyes para proteger a los empleados de ferrocarriles y los pasajeros cuando ocurrían accidentes. Para el 1854 se pasaron leyes en las que los empleados tenían que pagar fondos de enfermedad. En 1876 se crea el *Voluntary Insurance Act* el cual falló en su implantación. En 1881 se crea el *Compulsory Plan*, el que más tarde, para el 1884 se convierte en ley y es el modelo actual de los sistemas de indemnización. De igual forma, en Inglaterra, para el año 1880, se creó el *employeer's liability act*. Este último, para el 1897 fue cambiado por una ley de indemnización a obreros.”⁴⁰

³⁹ *Ibíd.*

⁴⁰ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/> (20 de febrero de 2020).



A principios del Siglo XX, llega a América la indemnización a obreros como producto de la industrialización. Esto es así, ya que el número de muertos y lesiones relacionadas al trabajo había aumentado considerablemente. Antes de la llegada de estas leyes de indemnización el obrero tenía muy pocos o ningún recurso contra su patrono cuando sufría lesiones relacionadas al trabajo.

4.3. Características y fuentes de la indemnización

Respecto al origen de la indemnización el Doctor Mario de la Cueva señala las siguientes fuentes:

- a) “En el incumplimiento culpable (sencillamente culpable o doloso) o cumplimiento defectuoso de una obligación anteriormente contraída (culpa contractual);
- b) En un acto ilícito realizado fuera del campo contractual (culpa extracontractual o *aquilliana*, es decir aquella que es ajena al contrato pero que también tiene un nexo obligaciones).
- c) En algún acto, que, a pesar de no ser culpable, determine por razones especiales tomadas en cuenta por la ley un deber de indemnizar (responsabilidad objetiva).
- d) En un negocio jurídico (contrato o testamento) en el que, por voluntad de las partes, se establezca este deber de indemnizar, siempre que ello se haga dentro de los



límites que la Ley impone a la libertad de contratación y a la libertad testamentaria.

Son ejemplos los contratos de seguros y las cláusulas de Garantía en la que se

asume la responsabilidad por posibles casos fortuitos.”⁴¹

En nuestro país, la indemnización se considera un derecho de los trabajadores ante la posibilidad de que la parte patronal despida al trabajador sin causa justificada, compensándolo con un mes de salario por año laborado.

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

El Artículo 260 del Código de Trabajo determina el plazo de prescripción para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización. El plazo establecido es de 30 días dentro de los cuales el trabajador tiene el derecho de acudir al Ministerio de Trabajo

⁴¹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 253.



y Previsión Social a presentar la denuncia para que con ella se inicie la reclamación administrativa y posteriormente se puede reclamar mediante demanda ordinaria ante los órganos jurisdiccionales.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, la indemnización se debe pagar al trabajador en el caso de que se cumpla con el supuesto de despido injustificado o bien un despido indirecto al trabajador ya que perder su trabajo trae como consecuencia afectación en su patrimonio; la regla general es que se pague un salario por cada año al servicio del patrono sin embargo si el trabajador no tenía se realizará un pago prorrateado entre los meses que trabajo.

4.4. Causas de indemnización

El Código de trabajo determina taxativamente los presupuestos que deben de cumplirse para hacer efectiva por parte del patrono la indemnización y el plazo que tiene el trabajador para poder exigir su derecho ante las autoridades correspondientes.

a) Formas de terminación de la relación laboral en el sector público

La terminación de la relación laboral implica la extinción definitiva de la prestación de los servicios personales y la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. En la ley hay causas determinantes para la extinción de la relación laboral estas pueden ser la renuncia, destitución o remoción, vejez y/o sobrevivencia e invalidez cuando es



absoluta, la jubilación y la muerte del servidor público. A nivel doctrinario existen otras causales para la terminación laboral como lo son: por cumplimiento del contrato, por voluntad unilateral de las partes o de común acuerdo y por disposición de la ley.

En cuanto a la suspensión de la relación laboral en el Estado, esta se da en forma individual y se refiere a la suspensión de las obligaciones fundamentales al dejar de cumplir parcial o totalmente durante cierto tiempo la prestación del trabajo y/o el pago de salarios, cuyos efectos jurídicos no terminan o cesa la relación laboral ni se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de la relación misma. Esta suspensión de la relación laboral estatal puede darse en forma parcial o total, según sea el caso.

b) Renuncia

El Artículo 84 de la Ley de Servicio Civil regula que la cesación definitivamente de funciones de los servidores públicos en el Servicio por Oposición, se produce en los siguientes casos: "Por renuncia del servidor público. La renuncia es un acto unilateral y discrecional del trabajador público, de manifestación de voluntad, con la limitación del acto de aceptación y entrega del cargo, sin que se cumplan estos requisitos legales, no se extingue la relación laboral. La renuncia para que surta sus efectos debe ser expresa y ratificada ante la autoridad correspondiente."⁴²

⁴² Valladares Hernández, Sergio Ramiro, **Régimen jurídico de los servidores públicos**. Pág. 51.



En los casos en que el servidor público es obligado a renunciar por el hecho de haber adquirido el derecho de jubilación ya sea por retiro voluntario y obligatorio, dicha renuncia implica la forma de un despido indirecto e injusto, por lo que es procedente el pago de la indemnización y así lo resuelve la Junta Nacional de Servicio Civil.

Conforme el Artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial, se puede renunciar a los derechos otorgados por la misma, aunque la Ley de Servicio Civil estipula en el Artículo 1 que son nulos ipso jure todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos laborales de carácter constitucional y los otorgados por la ley y adquiridos con anterioridad; sin embargo, no se le puede limitar a ninguna persona su propia voluntad llamada por la doctrina autonomía, pues la renuncia al cargo desempeñado es una decisión particular y esencial de la propia voluntad del trabajador de renunciar a un derecho.

En el caso de la renuncia, para el Estado tiene implicaciones a nivel administrativo y financiero, toda vez que se ve en la necesidad de realizar la selección de un nuevo funcionario público ya sea por elección popular o para llenar la vacante, sin embargo; hay que considerar que la renuncia en el caso del funcionario, implica el cese definitivo de la relación laboral y la pérdida de derechos y prerrogativas otorgadas por la ley o reglamentos para el trabajador.

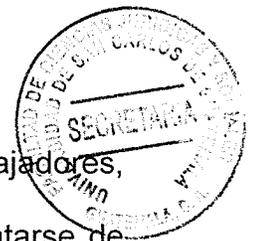


c) Destitución o remoción

De acuerdo a lo establecido en los Artículos 54, 55, 76, 82, 84 inciso dos de la Ley de Servicio Civil, la destitución o remoción de los servidores públicos pueden ser motivadas por supresión del puesto, por cesantía, por reorganización, por despidos sean justos o injustos, por abandono del cargo, por comisión de delitos, por ineptitud e incumplimiento de deberes asignados durante el período de prueba consistentes en dos, tres, ó seis meses, por lo que según sea la naturaleza del despido, origina consecuencias jurídicas para cualquiera de las partes.

El despido implica la pérdida de derechos otorgados por las leyes laborales, asimismo si el despido se funda por hechos sancionados por leyes ordinarias como el Código Penal, queda a salvo el derecho del Estado para iniciar las acciones correspondientes ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, originando en el infractor, además de las sanciones penales principales y las accesorias como son la inhabilitación absoluta o especial, que consisten en la pérdida de ciertos derechos como optar a cargos públicos o empleos, de elección popular y del ejercicio profesional, la inhabilitación de incorporarse a la administración pública, salvo que haya sido despedido por cualesquiera de las causales señaladas en la ley, podrá reingresar al Servicio Civil, después de haber transcurrido tres años, Artículo 78 de la Ley de Servicio Civil.

El Diccionario de Derecho Usual, define el despido de la siguiente manera: "Son medidas tan graves para la dignidad de las personas y para su situación económica familiar, por



la separación o privación del cargo o empleo que el patrono hace contra sus trabajadores, por haber incurrido en faltas o perdido la confianza en los superiores por tratarse de enemigos o pocos adictos a las políticas de los nuevos gobiernos.”

De acuerdo a la definición anterior, se puede decir que existe una acción unilateral por parte del Estado, para dar por terminada la relación laboral. Los despidos pueden ser justificados e injustificados, directos e indirectos.

La relación de trabajo puede terminar generalmente por despido directo o indirecto, mutuo acuerdo o renuncia, teniendo consecuencias jurídicas, tanto para para el empleador como para el trabajador, dependiendo de la forma en que la misma concluya.

En el caso de los trabajadores, estos deben dar un preaviso a la parte empleadora cuando renuncian al trabajo, conforme a su antigüedad laboral. Los empleadores pueden terminar la relación laboral por despido directo justificado o injustificado. En materia laboral, la ley establece el pago de daños y perjuicios cuando un empleador es demandado ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social y no demuestra la existencia de causal justa de despido, por lo que el juez de trabajo en la sentencia respectiva puede condenarlo al pago de los daños y perjuicios, conocidos como salarios caídos.

El Código de Trabajo regula que, en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, el empleador debe comunicar por escrito al trabajador el motivo del despido y este puede accionar, inicialmente ante la Inspección General de Trabajo buscando una



conciliación y, en caso de que la misma fracase, tiene el derecho de plantar su demanda ante los tribunales de trabajo. Si el empleador no prueba la causa justa de despido debe pagar la indemnización por tiempo de servicio y a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde su despido hasta el pago de la indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.

Los daños y perjuicios están íntimamente ligados a la prestación de indemnización por lo que el empleador siempre tiene la obligación de pagar cuando se demande el pago de la misma derivada del despido. En el caso de las costas judiciales estas se calcularán conforme el arancel respectivo.

d) Despido justificado

El despido justificado se origina cuando la relación de trabajo finaliza cuando el trabajador incurra en acciones que están reguladas en la ley o en el contrato de trabajo en virtud en perjuicio del patrono y este lo pueda demostrar con pruebas fehacientes. La ley guatemalteca no contempla una indemnización por despido cuando la causa es justificada. Las razones válidas para terminar un contrato laboral sin responsabilidad para un empleador se encuentran en el Artículo 77 del Código de Trabajo. Estas se dan cuando el trabajador comete las siguientes faltas:

- a) Actos inmorales, injuria o calumnias contra su patrono o representantes.



- b) Alguno de los actos anteriores contra un compañero durante la jornada de trabajo si altera la disciplina o se interrumpe el trabajo.
- c) Faltas o daños intencionales contra la propiedad de la empresa, compañeros un tercero en el interior de la empresa.
- d) Revelar secretos comerciales o de fabricación de la empresa.
- e) Faltar al trabajo sin causa justificada durante 2 días seguidos o 6 medios días en un mismo mes calendario. La justificación debe darse al reanudarse las labores o antes.
- f) Abandonar el trabajo sin justificación.
- g) Negarse a adoptar medidas preventivas o de seguridad. No acatar instrucciones para obtener mayor eficacia y rendimiento.
- h) Hacer propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o coaccionar la libertad de conciencia que la misma establece.
- i) Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas.
- j) Usar las herramientas de trabajo para fines ajenos al mismo.
- k) Portar armas en el lugar de trabajo sin autorización.



- l) Violar las normas de trabajo o faltar al reglamento interno, después de ser apercibido por escrito.
- m) Engaño a la hora de celebrar el contrato. O si posteriormente ejecuta el trabajo para el que fue contratado en forma que demuestre su incapacidad.
- n) En caso de arresto mayor o prisión por sentencia ejecutoriada.
- o) Cualquier otra falta grave a sus obligaciones.

Si el despido se funda en hechos sancionados por las leyes penales, el patrono puede entablar las acciones correspondientes ante las autoridades competentes. Para los casos de despido justificado, el empleador deberá pagar únicamente los salarios pendientes, aguinaldo proporcional, bono 14 y vacaciones no gozadas.

e) Despido indirecto

En el caso de despido indirecto, esto es cuando el trabajador invoque una causa imputable al empleador, la ley no regula el pago de daños y perjuicios ni costas judiciales. Los daños y perjuicios se calculan de conformidad con la duración del proceso; sin embargo, en la práctica, muchos tribunales de trabajo mantienen una mora judicial elevada y el empleador resulta en muchos casos obligado al pago de los 12 salarios por causas ajenas a su voluntad.



Esto último amerita analizar la conveniencia de reformar la ley laboral para que la norma jurídica sea más equitativa y no se castigue al demandado automáticamente al pago de los mismos.

El despido indirecto se desarrolla en el Artículo 79 del Código de Trabajo, el cual determina que es derecho del trabajador dar por terminado el contrato por causa del empleador, las causas de despido indirecto pueden ser:

- a) Pago incompleto o impuntual del salario.
- b) Incurrir en falta de probidad o actos inmorales.
- c) Calumnias o faltas de respeto al trabajador.
- d) Perjuicios al trabajador o a sus herramientas de trabajo.
- e) Exponer al trabajador a mantenerse en contacto con una persona afectada por enfermedades contagiosas.
- f) Condiciones laborales inseguras o excesivamente insalubres.
- g) Poner en peligro la vida del trabajador por culpa del empleador.
- h) Faltar gravemente a las condiciones del contrato.



- i) Cambiar drásticamente las condiciones laborales o degradar el sueldo o cargo del trabajador.

Cuando concurren cualquiera de los supuestos anteriormente descritos, de conformidad con el Artículo 82, el trabajador tiene derecho percibir indemnización o bien a exigirla ante las autoridades judiciales respectivas.

f) Renuncia voluntaria

Existen casos en los que el trabajador decide renunciar voluntariamente. Puede ser porque se le presenta una mejor oportunidad laboral o tiene planes que le impiden continuar la relación de trabajo. En este supuesto el patrono no está obligado a pagar indemnización al trabajador, sin embargo, sí deberán cancelarte cualquier remuneración pendiente y prestaciones irrenunciables.

4.5. Cálculo de indemnización por tiempo de servicio

La indemnización por despido injustificado se regula en el Artículo 82 del Código de Trabajo el cual determina que al finalizar el contrato de trabajo por despido injustificado o por despido indirecto el patrono tiene la obligación de pagar una compensación económica denominada indemnización al trabajador a razón de un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados o bien de forma proporcional si el tiempo fuera inferior.



En relación al período de prueba, el Artículo 81 determina para las empresas del sector privado el período de dos meses, en el cual el patrono o el trabajador pueden dar por finalizada la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes. La regla cambia para los trabajadores del Estado, quienes de conformidad con el Artículo 54 de la Ley de Servicio Civil será de seis meses para nuevos servidores y de tres meses para los casos de ascenso.

El cálculo se realiza en base al promedio de los salarios pagados al trabajador dentro de los seis meses anteriores al despido, o bien se realiza sobre el promedio del tiempo que el trabajador lleve de laborar con el patrono.

Según el Artículo 260 del Código de Trabajo, el plazo para que el trabajador pueda reclamar el pago de la indemnización, es de 30 días hábiles contados a partir de la terminación del contrato.

El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad, invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización. Esto siempre que el asalariado esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo cuando cese del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez.



4.6. Indemnización para los trabajadores del sector público por tiempo de servicio por despido injustificado

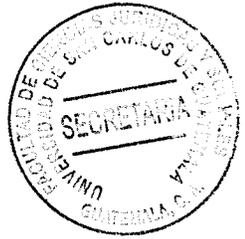
El Artículo 88 del Código de Trabajo, regula que salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

La indemnización es el resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo de despido injustificado, de falta de preaviso.

El Artículo 110 de la Constitución Política de la República establece que los trabajadores al ser despedidos sin causa justificada, recibirán 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.

El imperativo legal es claro, la indemnización es un derecho laboral para todos los trabajadores del Estado, no establece excepciones de ninguna clase, es de carácter general, cuyo incumplimiento viola los derechos inherentes de toda persona.

CAPÍTULO V



5. Vulneración al derecho de igualdad a los trabajadores del Estado al restringir a diez meses de salario la indemnización contenida en el Artículo 110 constitucional

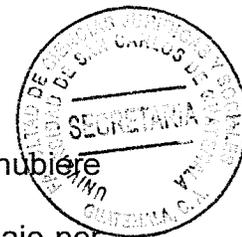
En virtud del derecho de igualdad, todas las personas son iguales en dignidad y derechos, por ende, ante circunstancias semejantes como lo es el pago de la indemnización universal esta se debe de otorgar en igualdad de condiciones.

5.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores del Estado

La relación funcional existente entre los servidores y funcionarios públicos se regula por La Ley de Servicio Civil, que regula en el Artículo 61 lo siguiente:

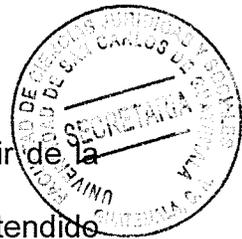
“Derechos de los servidores públicos. Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley. A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en



períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

2. Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que sean enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
3. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas de conformidad con el reglamento respectivo.
4. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
5. A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo; que se liquidará de conformidad con la ley y reglamentos respectivos.
6. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.

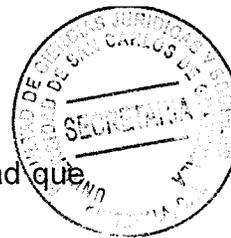


El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Es entendido que si en razón del derecho preferente contemplado en el Artículo 46 de esta ley, el servidor despedido reingresare al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho a la indemnización...”

El texto legal anteriormente citado describe los derechos que corresponden a los servidores públicos derivados de la relación existente entre estos y el Estado. Estos en algunos casos los privilegia como en el caso de la cantidad de días de vacaciones, no así en el caso de la indemnización en la cual se limita a diez años máximo.

El Artículo 64 de la Ley de Servicio Civil, regula que además de la que determinen estas leyes y reglamentos, son deberes de los servidores públicos: Jurar, acatar y defender la Constitución de la República. Cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos.

Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder de abuso de autoridad y de la ejecución



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

Guardar discreción, aun después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que, por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales, se requiera reserva. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia. Evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública.

5.2. Derecho de igualdad en el derecho de trabajo

El principio de igualdad es un pilar en cualquier Estado Democrático que busca justicia. La Constitución Política de la República promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año de 1985, le otorga nuevas connotaciones al derecho de trabajo y sobre todo a principios humanos que conlleven a una convivencia en armonía, entre estos principios fundamentales, se encuentra la libertad e igualdad garantizada en el Artículo 4.

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra



condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Al respecto de este principio, la Corte de Constitucionalidad a través del expediente 141-92 manifiesta: "...el principio de igualdad, plasmado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias. Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge...”

La Corte de Constitucionalidad señala la importancia de establecer diferenciaciones en las situaciones por las cuales se alega desigualdad y recalca, situaciones en iguales circunstancias deben de ser tratadas por igual; pero si son diversas, el trato puede ser desigual.

El autor Gregorio Peces-Barba expone que, mirando retrospectivamente la historia de los principios fundamentales, estos vienen desde el Deuteronomio, en el cual se da una protección de la esencialidad del ser humano, y donde se enseña que se le debe prestar



ayuda al prójimo caído en desgracia o pobreza, exponiendo que un esclavo fugado no debe ser devuelto a su amo. Sin embargo, también se estatuyen los jueces que juzguen al pueblo adecuadamente⁴³.

Los principios fundamentales de convivencia humana son esenciales para asegurar el bien común. Posterior a la declaración de derechos humanos, y con la corriente neo constitucionalista estos derechos pasaron a ser reconocidos constitucionalmente en la mayoría de constituciones occidentales, la finalidad proteger al ser humano de las arbitrariedades de los Estados y crear Estados garantistas protectores de los derechos de la humanidad.

Aristóteles, respecto de la igualdad escribió: "Son, pues, tenidos por injustos el transgresor de la ley, el codicioso y el inocuo o desigual; de donde es claro que el justo será el observante de la ley y de la igualdad. Lo justo, pues, es lo legal y lo igual; lo injusto lo ilegal y lo desigual"⁴⁴ La lucha por la igualdad y la justicia deviene de tiempos antiguos, esencialmente en las sociedades en donde se cimentaron las bases del derecho moderno como lo conocemos.

"Estos son pues los caracteres comunes a las democracias. Pero la democracia y el gobierno popular que se conceptúan más auténticos son el resultado de aplicar el

⁴³ Peces-Barba del Rio, Gregorio. **Historia de los derechos fundamentales**. Pág. 22.

⁴⁴ Aristóteles. **Ética nicomáquea**. Pág. 104.



principio de justicia que se reconoce generalmente como democrático (que es el de la igualdad de todos en razón del número). Ahora bien, la igualdad consiste en que no gobiernen más los pobres que los ricos, ni que solo ellos sean señores, sino todos por igual (en razón del número), pues de este modo sienten todos que la igualdad y la libertad están aseguradas en la república”.⁴⁵ Aristóteles refirió que la igualdad era la base de la armonía en las relaciones sociales, y ciertamente es lo que busca el derecho de trabajo, ser hondamente democrático, compensar la desigualdad existente entre ricos y pobres.

“Al ser el derecho un ordenamiento de relaciones sociales la gran dicotomía público/privado se duplica primeramente en la distinción de dos tipos de relaciones sociales: Entre iguales y entre desiguales” ⁴⁶ En las sociedades siempre existirán diferencias entre los diferentes sectores que conviven en la población, sin embargo, es obligación de los Estados procurar la igualdad de derechos a todos aquellos habitantes.

5.3. Regulación del derecho de igualdad laboral

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza igualdad en el salario para el mismo tipo de trabajo realizado en igualdad de condiciones, productividad y antigüedad, lo que se infiere del estudio del artículo 4 de la citada norma legal. En cuanto al Código de Trabajo, este regula en su artículo 89, el principio de igualdad de

⁴⁵ Aristóteles. **La Política**. Pág. 186.

⁴⁶ Bobbio, Norberto. **Estado, Gobierno y Sociedad: por una teoría general de la política**. Pág. 15.



remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica sin discriminación alguna. La Constitución de Guatemala establece claramente que todos los seres humanos son libres y tienen los mismos derechos. Hombres y mujeres, independientemente de su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

De conformidad con el Código del Trabajo, no puede haber discriminación alguna por motivos de raza, género / sexo, origen étnico, estado civil, condición social, idioma, discapacidad y actividad sindical. El artículo 102 de la Constitución Política de la República y el artículo 106 el Código de Trabajo regulan que hombres y mujeres pueden trabajar en las mismas industrias ya que no se encontró ninguna disposición restrictiva en la ley. Garantiza “el derecho a la elección libre de trabajo y las condiciones económicas satisfactorias que garantizan una existencia digna para el trabajador y su familia.”

5.4. Derecho de indemnización regulado en tres cuerpos normativos

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo concerniente a la indemnización de los trabajadores del Estado de la siguiente forma: “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”. Esto quiere decir que sin importar el tiempo que el trabajador tenga prestando un servicio personal al Estado, el importe máximo que recibirá por concepto de indemnización no superará los diez salarios.



Al analizar las normas laborales vigentes tanto para los trabajadores del Estado como del sector privado, vemos que el principio de igualdad no se cumple en nuestro país, derivado de las diferencias existentes entre la forma de las características del desempeño laboral de ambos sectores y en especial de la forma de indemnización de los trabajadores, ya que los del sector privado se ven beneficiados en recibir la indemnización por el tiempo laborado, no importando cuantos años hubieren sido los que presto servicios al patrono, en cuanto al Estado, los trabajadores ven limitado este derecho a 10 años de servicio, aun así hubieren sido el doble de años los que estuvieron trabajando para el Estado.

La igualdad es un derecho fundamental en casi todas las jurisdicciones del mundo. Por ende, revisar sus raíces jurídicas y su puesta en marcha a partir de la Constitución Política de 1985 es primordial en este estudio, pues es trascendental que exista igualdad en las relaciones laborales, ya que, si esta es inexistente, se cae en relaciones inequitativas.

Se realizó un análisis sobre el principio de la igualdad para recaer en la posición de la jurisprudencia y finalmente presentar una posición al respecto, derivado de ello, se estableció que conforme las leyes que rigen el accionar de los trabajadores del sector público (Ley de Servicio Civil) y del sector privado (Código de Trabajo), tal prerrogativa de igualdad, se ve diferencia, esencialmente en el ámbito de la indemnización al momento de ser despedido con justa causa o en forma injustificada, ya que al sector privado se le permite reclamar el total de años laborados para el patrono, sin embargo; para el sector público, existe la limitante de hacerlo solo por 10 años, lo que vulnera en todos los aspectos la igualdad laboral y constitucional.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Estado de Guatemala fue creado con el fin de propiciar el bien común y garantizar los derechos humanos, para lo cual debe crear los mecanismos jurídicos y administrativos que permitan que la población goce de los derechos y libertades que la Constitución garantiza y protege. Dentro de estos derechos se encuentra el derecho de igualdad, el cual de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala todas las personas son iguales en dignidad y derechos,

El problema surge al realizar el pago de indemnización a los trabajadores del Estado, ya que para pagar esta prestación se toma en consideración las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Civil que regulan que deberá pagarse un salario por cada año de trabajo no pudiendo exceder de 10 meses de salario. El hecho anteriormente identificado deriva de la inobservancia del principio de *indubio pro operario*, el cual establece que debe de aplicarse la norma que más favorezca al trabajador; en efecto la norma que debiere de aplicarse son las contenidas en el Código de trabajo relativas al pago de indemnización.

Ante la situación expuesta, se recomienda a las instituciones del Estado que, para garantizar el derecho de igualdad a los servidores y funcionarios públicos, en virtud del principio de *indubio pro operario* deben de aplicarse las disposiciones del Artículo 82 del Código de Trabajo el cual establece que la compensación se otorgará al finalizar el contrato de trabajo por despido injustificado a razón de un mes de salario por año de trabajo transcurrido o en forma proporcional, de conformidad con estas disposiciones se puede evitar tal violación y de esta manera garantizar la protección al derecho de igualdad.



BIBLIOGRAFÍA



ALFONSO-GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. 13ª. Edición. Caracas, Venezuela: Ed. Melvin C.A, 2004.

AMAURI M., Nacimiento. **Ordenamiento jurídico laboralista**.

ARISTÓTELES. **Ética nicomáquea**. Bogotá: Ediciones Universales, 1987.

ARISTÓTELES. **La política**. Bogotá: Editorial Panamericana, 1989.

BOBBIO, Norberto. **Estado, gobierno y sociedad: por una teoría general de la política**. Bogotá: Fondo de Cultura Económica, 1997.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. México. Ed. Harla, 1993.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta. Decimocuarta Edición, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 11ª Edición. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.

CHARLES ZENO, SANTIAGO, Víctor M. Bermúdez. **Tratado de derecho de trabajo**. Puerto Rico: Ed. San Juan, 2004.

COUTURE, Eduardo, **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires: Ed. De Palma, 1983.

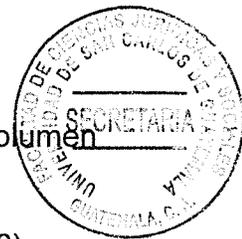
DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho de trabajo y de la seguridad social**. Guatemala: Ed. La Ley, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa. S.A., 2003.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GUYTON, Gregory P. **Una breve historia de la compensación laboral**. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/> (Consultado: 20 de febrero de 2020)

GONZALEZ-POSADAS, Elías. **El papel del Estado y las relaciones laborales: Una geometría compleja y variable**. España: Universidad de Valladolid, 2018.



HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel L. **Tratado elemental de derecho del trabajo. Volumen I.** Edición: 11. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, 1972.

<https://www.definicionabc.com/social/igualdad> (Consultado: 08 de febrero de 2020).

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>. (Consultado: 08 de febrero de 2020).

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/> (20 de febrero 2020)

HUMERES M, Héctor. **Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Chile: Ed. Jurídica, 1973.

KROTOSCHI, Ernesto. **Tratado teórico práctico de derecho del Trabajo.** Estados Unidos: Universidad de California, 1967.

LOPEZ SANCHES, Luid Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales. 1985.

LUCERO REYES, Deborah Patricia. **Análisis doctrinario acerca del impacto que causa la globalización en las relaciones laborales.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Buenos Aires: Ed. Claridad S.A., 1987.

PASCO Cosmópolis. **Reflexiones sobre los principios del derecho del trabajo.** Lima, Perú: Ed. Griley, 2009.

PÉREZ, Sebastián Latorre. **El derecho de igualdad.** Chile: Ed. Centro Democracia y Comunidad, 2017.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 3ra edición. Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1998.

VALLADARES HERNÁNDEZ, Sergio Ramiro. **Régimen jurídico de los servidores públicos.** 10ª Ed. Ed. De Palma, 1988.

WALKER LINARES, Francisco. **Panorama del derecho social chileno.** Santiago de Chile, Chile: Ed. Nacimiento, 1947.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 2010.

Ley del Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 2011.