

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



**INFRACCIONES A LA LEYES LABORALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA
DEBIDO A LOS CAMBIOS DE GOBIERNOS**

WILLIAM DE JESÚS CARRANZA LÓPEZ

GUATEMALA, MARZO DE 2022

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

**INFRACCIONES A LA LEYES LABORALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA DEBIDO
A LOS CAMBIOS DE GOBIERNOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILLIAM DE JESÚS CARRANZA LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los de títulos profesionales

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Marzo de 2022

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Samuel Antonio Arriola Bejar
Vocal:	Licda.	Ingrid Villatoro
Secretario:	Lic.	Luis Alberto Patzan Marroquín

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Jaime Ernesto Hernández Zamora
Vocal:	Lic.	Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Secretario:	Lic.	Abilio Morales Burrión

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,
 04 de febrero de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, HESLY OMAR CALMO SONTAY

_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

WILLIAM DE JESÚS CARRANZA LÓPEZ, con carné 200021052,

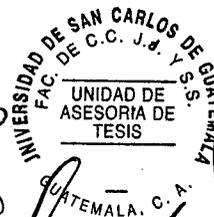
intitulado INFRACCIONES A LA LEYES LABORALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA DEBIDO A LOS
CAMBIOS DE GOBIERNOS.

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 14 102 2019.

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic Hesly Omar Calmo Sontay
ABOGADO Y NOTARIO





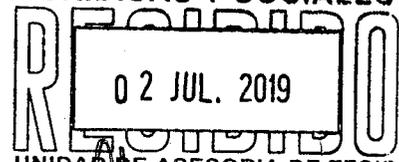
Lic. Hesly Omar Calmo Sontay
Abogado y Notario
Colegiado 14176



Guatemala, 11 de junio de 2019

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

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *Hesly Omar Calmo Sontay*

Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller: **WILIAM DE JESÚS CARRANZA LÓPEZ**, el cual se intitula: **INFRACCIONES A LA LEYES LABORALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA DEBIDO A LOS CAMBIOS DE GOBIERNOS** Declarando expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- I. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales, laborales, culturales y sociales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la relación laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación contratados bajo los renglones 022 "Contratos Temporales" y 029 "Contratos por Servicios Técnicos/Profesionales" que son despedidas, sin seguir el debido proceso.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el, analítico, cuantitativo, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales el estudiante no sólo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente lo relativo a las infracciones laborales y a los daños y perjuicios que conlleva la falta de estabilidad laboral a los trabajadores bajo renglones 022 y 029 del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia relacionado al tema de investigación jurídica.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que el estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo se aplicaron las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- IV. El informe final de tesis, es una contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca principalmente en materia laboral, administrativa, civil, puesto que es un tema de suma importancia debido a que no se respetan los



Lic. Hesly Omar Calmo Sontay

Abogado y Notario

Colegiado 14176



derechos de los trabajadores y no siguen el ordenamiento legal, lo que permitiría resolver muchos problemas de esta índole, brindándole eficacia, certeza y seguridad jurídica a los trabajadores. En todo caso, puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

- V. En la conclusión discursiva, el estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez manifiesta que es importante determinar la certeza jurídica sobre este tipo de contratos laborales tanto para los trabajadores como para el Estado a través del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación, puesto que evitaría el daño al patrimonio estatal y el trabajador gozaría de su estabilidad laboral evitando demandar.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. El bachiller aceptó todas las sugerencias que se le hicieron, realizando las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo, fue necesario hacer cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las instituciones jurídicas que se abordaron, respetando sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Hesly Omar Calmo Sontay
Colegiado 14176

Lic. Hesly Omar Calmo Sontay
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 28 de mayo de 2021.

Señor
 Jefatura de la Unidad Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimados señor:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **WILLIAM DE JESÚS CARRANZA LÓPEZ**, la cual se titula “ **INFRACCIONES A LA LEYES LABORALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA DEBIDO A LOS CAMBIOS DE GOBIERNOS**”.

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”



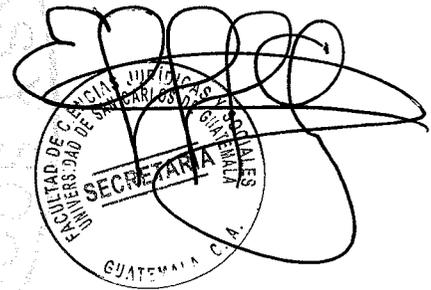
Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo



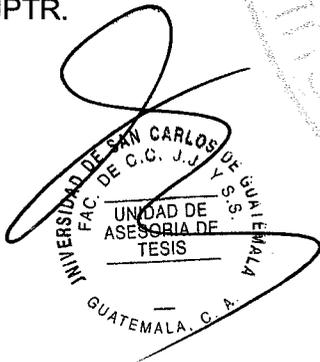


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, cuatro de agosto de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILLIAM DE JESÚS CARRANZA LÓPEZ, titulado INFRACCIONES A LA LEYES LABORALES EN EL ESTADO DE GUATEMALA DEBIDO A LOS CAMBIOS DE GOBIERNOS. 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:

Por ser mi buen Dios y padre amoroso y mostrarme el camino de la verdad y justicia, dándome cada día la gracia de la vida.

A MIS PADRES:

Manuel de Jesús Carranza, mi Campeón (+), María Antonia González (+), Marina López (+), María Victoria Carranza (+) Natalia Alvizures (+), con su amor, paciencia, dedicación, ejemplo y esfuerzo me enseñaron el camino hacia el éxito, a quienes agradezco por esa formación.

A MI ESPOSA:

Laura Velibeth, (Mi Lady) con mucho amor y admiración, ha sido el mejor regalo que Dios me ha dado y su vida ha sido de bendición en la mía.

A MIS HERMANOS:

Jaime Manuel de Jesús, María Eugenia, por todo el amor y apoyo brindado en todas las etapas de mi vida.

A MIS SOBRINAS:

María Victoria de los Angeles, Estephany Naomy, Andrea Gabriela, Enrique Fernando, Sarita, Milly, Titiman con mucho afecto.

A MIS TIOS:

Agradezco su cariño y sus consejos Armando López, Johana López, Fernando López (+), Marta González, Ezequiel González, José Luis González (+).



A MIS AMIGOS:

Rosario Gil, Jorge González, Ingrid Vides, Omar Calmo, Yuri Franco, Herby, Pablo Alquijay, Ramón Vides, Cesar Toledo, Luis Urizar, Edwin Fajardo, Gerardo Saguache, Luisjo Montufar, Lando Montufar, Cristina Cutzan, Julio Gálvez, por su cariño, por sus consejos, afecto y apoyo siendo de bendición en mi vida.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por los años que me permitieron estudiar y prepararme en tan honrosa casa de estudios y así poder alcanzar mis metas.



PRESENTACIÓN

El desarrollo de la investigación es de carácter cuantitativa, perteneciente al derecho laboral con sus repercusiones en el ámbito civil, proyectando que se conozcan las infracciones a las leyes laborales cada cuatro años cometidas por las autoridades superiores en los cambios de gobierno ocasionados a los trabajadores contratados bajo el renglón 029, y despidiendo personal contratado bajo renglón 022 contrato temporal, por la forma de pactar las bases para la aprobación de los contratos sin ningún denominador común que justifique el despido, sobre todo teniendo vigencia los mismos.

El objeto de estudio fue determinar, infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de gobierno, con la finalidad de establecer la problemática que se da en el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación lo que hace, necesario remontarse al periodo de tiempo comprendido desde mayo de 2015 a febrero de dos mil 2017.

El sujeto de estudio se realizó a los trabajadores del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación del municipio y departamento de Guatemala específicamente a los contratados bajo los renglones presupuestarios 022 y 029. El aporte académico que se señala es la importancia de la obediencia a las leyes laborales por parte del patrono y así proteger el bienestar y estabilidad laboral de cada trabajador de dicho Ministerio.



HIPÓTESIS

El Estado de Guatemala al efectuar el cambio de gobierno, agrede la continuidad laboral de los trabajadores bajo los renglones 022 y 029 del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación al rescindir sus contratos, vulnerando la permanencia laboral de estos, violentando de esa manera derechos mínimos e irrenunciables consagrados en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Así como en Tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, generando infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido al irrespeto de los mecanismos legales para resolver los conflictos laborales entre patrono y trabajadores.

Radica en conocer la falta de seguridad jurídica en los contratos de trabajo 022 y 029 realizados entre los trabajadores y el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación, frente a los daños que se ocasionan al desarrollo personal y familiar, dejando a muchos trabajadores sin poder cumplir con dar una vida digna a su familia conculcando derechos adquiridos e irrenunciables.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al concluir el estudio, se estableció la comprobación válida de la hipótesis planteada, utilizando el método deductivo, que se aplicó posterior al análisis e interpretación de la información, exponiendo las causas y efectos que generan la falta de certeza jurídica derivada en los contratos de trabajo 022 y 029 realizados entre los trabajadores y el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación

Las infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de gobiernos y la violación de los derechos laborales por parte del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación al despedir sin causa justificada a sus trabajadores.

El objeto de la investigación fue determinar, infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de gobiernos y la simulación de contratación en los renglones 022 y 029 en la institución nominadora precitada.



ÍNDICE

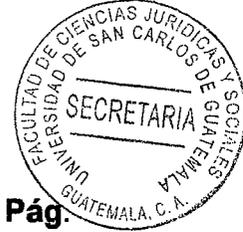
	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Concepto de derecho de trabajo.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	3
1.3. Evolución histórica del trabajo en Guatemala.....	6
1.4. Principios.....	10
1.4.1. Principio tutelar o protector.....	10
1.4.2. Principio de la continuidad de la relación laboral.....	11
1.4.3. Principio de supremacía de la realidad.....	11
1.4.4. Principio de razonabilidad.....	12
1.4.5. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	12
1.4.6. Principio de libertad sindical.....	12

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	13
2.1. Definición.....	13
2.2. Clases.....	17
2.2.1. Contrato por tiempo indefinido.....	18
2.2.2. Contrato a plazo fijo.....	19
2.2.3. Contrato para obra determinada.....	20
2.3. Relación laboral.....	23
2.4. El contrato de servicios profesionales.....	24
2.4.1. Características.....	25
2.4.2. Elementos.....	27
2.4.3. Forma.....	30



Pág.

2.4.4. Efectos del contrato.....	31
2.4.5. Derechos y obligaciones del cliente.....	32
2.4.6. Teorías de la naturaleza jurídica del contrato por servicios profesionales.....	33
2.4.7. Regulación legal en el ordenamiento jurídico guatemalteco.....	34
2.5. Diferencias entre los contratos de trabajo/relación laboral y los contratos por servicios profesionales.....	38

CAPÍTULO III

3. Formas de terminación de la relación laboral.....	41
3.1. Concepto.....	41
3.2. Causas de terminación de relación laboral o de trabajo.....	42
3.3. Terminación de contrato por servicios profesionales.....	49
3.4. Terminación de relación laboral, contrato laboral en las entidades del Estado.....	50
3.5. Efectos de la terminación de relación laboral y del contrato de trabajo.....	54

CAPÍTULO IV

4. Proceso laboral.....	59
4.1. Antecedentes históricos de los conflictos laborales.....	59
4.2. Juicio ordinario laboral.....	61
4.2.1. Naturaleza jurídica.....	62
4.2.2. Características.....	62
4.2.3. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral guatemalteco.....	63
4.3. Incidentes de reinstalación.....	78



CAPÍTULO V

5. Infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de Gobierno.....	83
5.1. Nociones generales.....	83
5.2. Legislación general.....	86
5.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	86
5.2.2. Legislación Internacional.....	95
5.2.3. Código de Trabajo.....	101
5.2.4. Código Civil, Decreto Ley 106.....	101
5.2.5. Ley de Servicio Civil y su Reglamento.....	102
5.2.6. Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación (MAGA).....	104
5.3. Infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala específicamente en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, debido a los cambios de gobierno.....	105
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113



INTRODUCCIÓN

En la relación laboral guatemalteca se violenta los derechos a los trabajadores, motivo que da lugar al presente trabajo de tesis, se vulnera los derechos mínimos, a pesar de la existencia del Código de Trabajo Decreto número 1441 El Congreso de la República de Guatemala. El trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores otorgando una protección jurídica.

El objetivo del presente trabajo de tesis es contribuir al análisis de las normas legales que existen a favor del trabajador. El Estado de Guatemala cada cuatro años en los cambios de gobierno sufre transformaciones sustanciales en su estructura ya que varias personas contratadas bajo los renglones 022 contratos temporales y 029 contratos por servicios técnicos profesionales son despedidas injustamente, en su mayoría son personas con la expertis necesaria para que el puesto desempeñado haga que la administración pública sea eficaz y eficiente, así mismo se incumple en forma repetitiva leyes nacionales y pactos y convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, ocasionando de forma colateral al mismo Estado un grave perjuicio de índole económico a la administración pública.

Debiendo pagarles los sueldos dejados de percibir desde el momento de la ilegal remoción hasta el momento que es reinstalado en su puesto de labores, así como al pago de daños y perjuicios por el daño ocasionado y el pago de todas las prestaciones



prescritas por la Ley. Esto es lo que sucede en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, por lo que se logra comprobar la hipótesis.

En el primer capítulo se incluye el derecho laboral, antecedentes históricos, evolución histórica del trabajo en Guatemala y principios; en el segundo capítulo contiene el contrato de trabajo, definición, clases, características, relación laboral, efectos del contrato; en el tercer capítulo contiene formas de terminación de trabajo, causas de terminación de trabajo; en el cuarto capítulo se analiza el proceso laboral, juicio ordinario laboral e incidentes de reinstalación y en el quinto capítulo se analiza la problemática a las infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de gobierno.

Los métodos utilizados en la investigación fueron el, inductivo, deductivo y analítico, mediante los cuales se logra comprobar la hipótesis y también se analizó lo relativo a las infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de Gobierno.

La técnica bibliográfica permitió recolectar y elegir adecuadamente el material de referencia relacionado con el tema de investigación jurídica.

Parte de la problemática que la ley no resuelve es que el patrono a sabiendas de que tiene que contar con autorización judicial para destituir al trabajador, lo despide y este acto obliga al trabajador a interponer la demanda de reinstalación o su indemnización. Motivo por el cual el Estado de Guatemala debe garantizar la estabilidad laboral a cada trabajador para poder cumplir con los derechos de cada trabajador guatemaltecos.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral es un conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que tiene como objeto velar por la tutelaridad del trabajo, que regulan las relaciones patrono/empleado, velando principalmente por los derechos del trabajador constituyendo un mínimo de garantías a los trabajadores, irrenunciables.

1.1. Concepto de derecho de trabajo

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”¹

El derecho laboral regula esas relaciones entre los trabajadores y los empleadores para mantener la armonía entre los mismos, basándose en principios y reglas fundamentales para hacer valer los derechos de los trabajadores ante la supremacía económica del empleador.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



El derecho de trabajo es el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones que nacen a la vida jurídica como resultado de la relación entre el trabajador y el patrono.

Pozzo, en su Manual, "describe el derecho de trabajo como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, ya sean estas relaciones de carácter individual y colectivo."²

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en su cuarto considerando literal a indica: "el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores" constituye un *mínimum* de garantías para estos, además es un derecho necesario e imperativo que concede a los trabajadores con aplicación forzosa prestaciones mínimas emanadas de la ley de la materia, es un derecho realista y objetivo, por cuanto estudia al individuo en su realidad social y tiende a resolver los conflictos que surgen con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.

Está inmerso o ubicado en el derecho público dado que en su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Es un derecho democrático, toda vez que orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores en general, y busca que impere una efectiva libertad de contratación entre las partes en una determinada relación laboral.

² Pozzo, Juan D. **Manual teórico práctico del derecho de trabajo**. Pág. 21.

El derecho laboral es el: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico,”³ es decir, según este autor el derecho laboral se limita al trabajo prestado en relación de dependencia no así a la prestación de servicios.

1.2. Antecedentes históricos

Durante la época del Imperio Romano, se pensaba que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar. No se consideraba como seres humanos a los esclavos. La esclavitud domina el esquema de trabajo subordinado, lo que fue producto de las guerras y de cada cultura, los prisioneros de esas guerras representaban una fuente barata de mano de obra, siendo por definición un trabajo forzado.

Lo anterior demuestra que la institución del derecho laboral como hoy se conoce, no tenía cabida en la antigüedad, pues como premisa el trabajo es un acto de voluntad entre las partes contrario *sensu* de lo que sucedía en la antigüedad.

En la edad media inicia la caída del imperio romano, fue una época en que el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó, en la ciencia ni la cultura, luego surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante y/o peyorativo,

³ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 8.

únicamente para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana.

Esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses el ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante todos deben trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en esa época fue el feudalismo que se constituyó en mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

- a. El acaparamiento de tierras y propiedades señor feudal y
- b. El poder de la iglesia católica. También existían otras personas que realizaban actividades artesanales o profesionales; este sector minoritario debía crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia.

Así es como surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor que merecen. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes: a. Maestro. b. Oficiales y ayudantes, asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte



que desarrollaban. El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, ya existía la concepción del jefe y subordinado tal como se conoce hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se tienen bienes inmuebles y tales como muebles y piedras preciosas ya que era más sencillo de acceder a esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.

La revolución industrial enseñó que la riqueza no solo se obtenía por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Así nació el concepto del consumismo.

Todo esto ya resulta demasiado familiar como para no darse cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que luego fue denominada Edad Moderna. En este tiempo existieron hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción, etc. Estos términos, que seguro están de acuerdo, son modernos.



1.3. Evolución histórica del trabajo en Guatemala

En Guatemala predominó, a lo largo de más de cuatro siglos, un régimen de trabajo forzoso con diferentes modalidades pero que, en todos los casos, colocó al trabajador, y particularmente a los indígenas, en una situación de absoluta desventaja y subordinación, que lo mantuvo en la pobreza y permitió la transmisión intergeneracional de la misma. Dentro de ese oprobioso régimen no se reconocía derecho alguno al trabajador, que era visto como un simple instrumento de producción. En esas circunstancias el trabajo forzoso es, indudablemente, una de las causas profundas de la desigualdad en la distribución del ingreso que existe en la actualidad y que es, a la vez, la fuente principal de la pobreza y el estancamiento económico que afecta a la sociedad guatemalteca.

“En el principio antes de la conquista existía una división fundamental entre los *quicheanos* que regían y recibían servicios, y los que se sujetaban a ellos y les pagaban tributo, la cual fue asimilada por los españoles de la conquista como el feudalismo europeo. Esta se estratifica de la siguiente manera: Los primeros eran los nobles o aristócratas, mencionados en todas las fuentes como los *ajawab*, que se traduce como señor, dueño, jefe o cacique. Línea secundaria de parientes secundarios de los señores, denominados *ac’animak*, que se traduce como nobles por familia o principales y autoridades. Y la gente común los plebeyos o vasallos eran denominados al *c’ajol* hijos de padre y madre.”⁴

⁴ http://www.deguate.com/artman/publish/hist_losmayas/senores-y-vasallos-en-la-epoca-prehispanica-en-guatemala.shtml (consultado: el 02 de mayo de 2019).



Únicamente por citar un ejemplo de la civilización maya. Así mismo se observa un alto desarrollo de la esclavitud en las sociedades quicheanas, eran reservados principalmente para los señores, pero también hubo vasallos que los tenían. Se distingue dos tipos principales de esclavos: los destinados a los cultivos que denominaban los siervos, y los que trabajaban en las casas de los señores, a los que llama propiamente esclavos.

Pedro de Alvarado, “conquistador a quien los aztecas pusieron el sobrenombre de *Tonatiuh* hijo del sol, utilizo en varias ocasiones el requerimiento de Palacios Rubio y amparado en sus cláusulas, tomo numeroso esclavos. Los españoles a lo largo del período colonial: se excedían en la aplicación de las normas, ya de por sí flexibles, y no tenían reparo alguno para esclavizar pueblos que los recibían de manera pacífica.”⁵

Desde la independencia de Guatemala el pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política del país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años veinte, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales

⁵ http://www.dequate.com/artman/publish/hist_colonial/la-colonia-y-las-practicas-de-trabajo-forzoso-en-guatemala.shtml (consultado: el 02 de mayo de 2019).



fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Las personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

En 1944 Juan José Arévalo “ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz Guzmán, el próximo presidente popular, empezó a hacer reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país.”⁶ A los trabajadores a pesar de que la Constitución Política de la República de Guatemala los protege son violentados sus derechos.

Arbenz fue apoyado “por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas, las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de cien mil familias guatemaltecas y la *United Fruit Company* (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos y el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyaron a la deposición de Arbenz y coordinaron un golpe de Estado que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante los años de administración de Arbenz Guzmán

⁶ Cazado Rodas, Melvin Arnoldo. **Conculcación del derecho humano a la defensa, en el trámite del recurso de revocatoria en el proceso laboral guatemalteco.** Pág. 8



incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación del trabajo de los niños y las mujeres, vacaciones pagadas.”⁷

Es fundamental el apoyo de los ciudadanos para obtener resultados que beneficien a los trabajadores y así poder tener un mejor estilo de vida.

El derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, la creación de tribunales laborales, y del sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947. “Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de setenta mil sospechosos políticos como fueron nombradas las personas que pertenecían a la insurgencia que incluyó muchos sindicalistas. El conflicto armado dio inicio en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. En 1961 solo había cincuenta sindicatos reconocidos.”⁸

Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas. Sin embargo, los años setenta hubo un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse

⁷ <http://utqguatemala.tripod.com/spanishhome/id6.html> (consultado: el 02 de mayo de 2019).

⁸ <https://es.scribd.com/document/263552283/La-Historia-Laboral-de-Guatemala> (consultado: el 02 de mayo de 2019).



ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

Los asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fue asesinado o forzado a exilio. A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición y a diario luchando para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para trabajar TRIPOD, Unión de trabajadores de Quetzaltenango 1996.

1.4. Principios

Se definen como aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho. El derecho de trabajo se rige por los siguientes principios:

1.4.1. Principio tutelar o protector

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Dentro de este principio se constituyen las siguientes derivaciones: *Indubio pro operario*, es una regla de la hermenéutica



laboral, según la cual en donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto, será la aplicación la interpretación que más beneficie al trabajador. Su aplicación requiere necesariamente, que la norma en cuestión plantee dudas que motiven su interpretación.

La norma más favorable, la aplicación de este principio también se presenta en caso de duda, pero no se cuestiona la duda solo en una norma sino en dos o más, en la cual se debe aplicar la que más favorezca al trabajador, sin importar la jerarquía de la norma. Se debe garantizar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables así poder obtener una convivencia social en armonía.

1.4.2. Principio de la continuidad de la relación laboral

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

1.4.3. Principio de supremacía de la realidad

Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero.



1.4.4. Principio de razonabilidad

Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.

1.4.5. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio plantea la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo.

1.4.6. Principio de libertad sindical

La libertad sindical corresponde a un derecho humano esencial, reconocido a nivel constitucional, en armonía con los tratados vigentes en la materia laboral y de derecho colectivo; además reviste la mayor importancia para la defensa de los legítimos intereses de los trabajadores.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

El contrato como institución típicamente de derecho privado, siendo este un acuerdo de voluntades y hay que tomar en cuenta que esto no encuadra del todo en el derecho laboral ya que como es del conocimiento el derecho laboral se delimita por los derechos y obligaciones que la ley otorga a ambas partes, el contrato no puede disminuir los derechos de los trabajadores.

2.1. Definición

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El contrato individual es el acuerdo de voluntades entre dos partes involucradas en una actividad jurídica tal como sería trabajador y patrono.

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 18 establece: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o



forma". El contrato laboral según la legislación se perfecciona con la simple relación laboral, que es el hecho mismo de la relación laboral.

La figura jurídica del contrato individual de trabajo deviene de la teoría contractualista propia del derecho común, por ello hay autores que consideran que esa orientación obligó a la doctrina laboral, a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación a las normas de derecho civil que enmarcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y la teoría de las nulidades del contrato.

En cuanto a la legislación laboral se refiere, en Guatemala, la condición obligacional de fraccionar el contrato subsiste únicamente para el patrono, que realmente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las condiciones de una relación de trabajo, yendo un poco más allá de la simple obligación, pues dispone que la falta del contrato o la omisión de alguno de sus requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

La legislación laboral guatemalteca desglosa las formalidades del contrato de trabajo en los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo que a continuación se describen: "Contrato escrito. Formalidades Artículo 28. En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana,



dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.” El contrato por escrito es la manera más segura de garantizar la formalización de la relación laboral.

Para dar la formalidad jurídica al contrato escrito se debe de establecer el contenido mínimo. Contenido mínimo del contrato escrito Artículo 29. “El contrato escrito de trabajo debe contener:

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



- g. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.
- i. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;
- j. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- k. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- l. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.” Es importante la redacción en el contrato laboral entre trabajador y



patrono, la cual debe incluir los datos de identificación, fecha de inicio de labores, materia u objeto, lugar de ejecución, modalidad, retribución entre otras.

2.2. Clases

En cuanto a la clasificación de los contratos, atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existen dos enfoques bien definidos y determinados, que orientan la clasificación tradicional en contratos cuya duración no está prevista y que pueden considerarse por un tiempo indeterminado, y aquellos cuya duración está prevista porque se ha previsto el acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente habrá de ponerle fin, o porque se concluya la labor que ha de realizarse, caso en el que se estará hablando de un contrato para plazo fijo o plazo determinado, y contrato para obra determinada.

De las condiciones anteriormente expuestas y criterios doctrinarios generalmente aceptados, la legislación laboral clasifica los contratos según su tiempo en cuanto a la relación laboral. El Artículo 25 del Código de Trabajo, deriva la clasificación en: "...Contratos por tiempo indefinido Contratos a plazo fijo y Contratos para obra determinada...".

Los trabajos permanentes, trabajos temporales y trabajo de obra determinada deben de contener las modalidades del contrato de trabajo para garantizar el cumplimiento de las tareas encomendadas al trabajador y la obligación de pagar de parte del patrono por el trabajo realizado.



2.2.1. Contrato por tiempo indefinido

En el contrato individual de conformidad con la legislación laboral establece la manera de celebrar un contrato laboral. Según el Artículo 26 del Código de Trabajo guatemalteco, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Y deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los contratos que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

Tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo sería una mentira si los patronos pudieran establecer libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral, y cesante el trabajador; las leyes guatemaltecas al igual que las de otros países recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es la figura genérica, y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de excepción.

Para dar efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo debe ser por tiempo indefinido y solo en casos de excepción puede ser a plazo fijo o para obra determinada, para no afectar al trabajador. La legislación guatemalteca contiene los principios siguientes:



- a. Cuando no se especifica fecha para la terminación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido.

- b. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

- c. Se deben tener siempre como contratos por tiempo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, siempre que: a) se celebren en empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada y b) si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual de trabajo a plazo fijo, como el contrato individual de trabajo para obra determinada, son especies que tienen carácter de excepción.

2.2.2. Contrato a plazo fijo

También denominado contrato por tiempo determinado; es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación; o cuando se ha previsto algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner fin a la relación de trabajo.

De lo anterior pueden desprenderse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo cuando:

- a. Se fija una fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de eventualidad que lo hizo necesario.

- b. Cuando se ha previsto la realización de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En el segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador, es decir el objeto del contrato y no el resultado de la obra.

2.2.3. Contrato para obra determinada

Este tipo de contratos se celebran en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso el trabajador y el patrono ajustan el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas se perfeccionan. En este caso se toma como base el resultado del trabajo.

Dentro de las características principales del contrato de trabajo, se pueden tener en cuenta los siguientes:

A) Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso, contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes para que sea un contrato perfecto, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa.



B) Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan recíprocamente obligadas y se celebra entre trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir existen obligaciones para las dos partes, siendo éstas principalmente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.

C) Oneroso

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a disposición de su patrono su fuerza de trabajo y éste queda obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica que el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono.

D) Personal

Se le llama también *intuitio personae* porque las prestaciones únicamente pueden ser realizadas por las partes obligadas.

E) Principal

Porque no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, sino que por el contrario, subsiste por sí mismo y cumple por sí mismo un fin contractual.



F) De tracto sucesivo

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

G) Conmutativo

Porque cada una de las partes se obliga a dar una cosa de la que recibe en reciprocidad, el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

H) Autónomo

Porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos.

I) Informal

No es un contrato solemne esto significa que no tiene una estructura determinada por el Código de Trabajo y que la falta de algún dato no lo deja sin efecto; puede ser escrito o



de forma verbal y basta con el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto.

2.3. Relación laboral

La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con vínculo o contrato de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que deben adecuarse las normas a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo.

No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral. Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un solo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es que en el derecho del trabajo, al contrario del derecho civil y mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para este y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aun con la



aceptación expresa de este, pues en ese caso el contrato de trabajo sería *nulo ipso jure* nulo de pleno derecho.

Mario de la Cueva citado por Ángel Horacio Ramírez Ojeda la define así: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias."⁹

Se indica que la relación laboral es una situación jurídica que da inicio a la relación patrono/empleador, y sin necesidad de un contrato individual de trabajo dota al trabajador de todos los derechos irrenunciables que la ley designa.

2.4. El contrato de servicios profesionales

Muchos autores lo denominan también como contrato de prestación de servicios, Zamora y Valencia citados por licenciado Ernesto R. Viteri, dicen que: "El contrato de servicios profesionales es aquel en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio

⁹ Ramírez Ojeda, Ángel Horacio. **El derecho de trabajo, la relación laboral y sus elementos en Guatemala**. Pág. 25.



de una retribución llamada honorario.”¹⁰ Los servicios profesionales se caracterizan por la confianza del cliente en la habilidad del profesional y la libertad de este en cuanto a la forma de conseguir el resultado perseguido; el profesional, trabaja bajo su propia dirección y sin someterse al criterio del que encarga los servicios, sin embargo estos se prestan en provecho del cliente.

Por su parte Guillermo Cabanellas de Torres, dice: “Locación de servicios es un contrato por el cual una persona pone su actividad y sus talentos profesionales al servicio de otra persona por un tiempo determinado o indeterminado.”¹¹

Este es un contrato más de carácter civil que laboral motivo por el cual el especialista se obliga a realizar el trabajo para el cual fue contratado, utilizando las diferentes técnicas, artísticas y eventualmente el título de profesional, cumpliendo las horas, metas, proyectos y objetivos para realizar las tareas de forma eficiente el trabajo, y así su cliente queda satisfecho del trabajo recibido y tiene que pagar los honorarios pactados con el profesional.

2.4.1. Características

Artículo 1587 del Código Civil “...Son bilaterales si ambas se obligan recíprocamente”. El trabajador se obliga a cumplir con las tareas designadas y el patrono a retribuir económicamente el trabajo realizado.

¹⁰ Puig Peña, Federico. **Compendio del derecho civil español**. Pág. 328.

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídica políticas y sociales**. Pág. 93.



Artículo 1588 del Código Civil “Son consensuales cuando basta el consentimiento de las partes para que sean perfectos...” Se da cuando el trabajador acepta las tareas a realizar por un pago que realizará el patrono. Es consensual, es suficiente y basta con el simple consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione

Es oneroso; se entiende que es oneroso cuando las partes estipulan provechos y gravámenes recíprocos. Es decir que una parte se compromete a prestar un servicio a cambio de una retribución llamada honorarios.

Es conmutativo; las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas pueden apreciar el beneficio o la pérdida derivada del mismo. “El contrato oneroso es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause éste...” Artículo 1591 parte conducente Código Civil.

Es *intuitu personae*; “se refiere a las disposiciones o actitudes que se adoptan sin atenderse estrictamente a derecho o a razón, sino al respeto que alguien merece”.¹² El profesional es elegido por el cliente por sus cualidades personales y profesionales.

Es de tracto sucesivo; el contrato de prestación de servicios profesionales, no agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 212.



genera para el que presta el servicio. El cumplimiento de las prestaciones se realiza en el transcurso de plazo determinado.

Es principal, Para su existencia y validez del contrato de prestación de servicios no depende de la existencia o validez de otro contrato. "Son principales cuando subsisten por sí solos..." Artículo 1589 del Código Civil.

Es formal; porque requiere determinada formalidad; debe constar en papel membretado de la institución con firmas legalizadas.

2.4.2. Elementos

Dentro de los elementos característicos del contrato de servicios profesionales, están los siguientes:

A) Elemento personal

Dentro de los elementos personales del contrato de servicios profesionales, están: a) El profesional es quien por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos. Este es quien se obliga a prestar el servicio.

El Código Civil, hace referencia del profesional en los siguientes términos: "Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas



respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado”. Artículo 2036 del Código Civil.

Pero no lo define como tal; así mismo el Código Penal también hace referencia a este término tipificando la usurpación de calidad: “Quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilitación especial, será sancionado con prisión de cinco a ocho años y multa de cincuenta mil a doscientos mil quetzales. Si del resultado del ilegal ejercicio, se derivare perjuicio a tercero, la sanción señalada en el párrafo que antecede, se elevará en una tercera parte”. Artículo 336 del Código Penal.

Es pertinente puntualizar que el contrato de servicios profesionales, únicamente puede ser celebrado por personas capacitadas en determinada rama y que posean el título facultativo o en su defecto la incorporación necesaria, consecuentemente al hacerse con personas que no posean dichas cualidades, dicho contrato deviene nulo y le hace además responsable del pago de daños y perjuicios.

La persona que se obliga a prestar el servicio profesional lo debe realizar en forma personal, pues lo que se busca son sus conocimientos y experiencia en determinado tema. b) El cliente es quien requiere los servicios profesionales de otro, A diferencia del profesional, que es requerido por sus cualidades específicas, el cliente puede contratar la prestación del servicio profesional por medio de su representante, como en la mayoría de veces que es una sociedad o una institución que delega estas funciones en el representante legal.



B) Elementos reales

El servicio profesional se debe entender como el hecho o la justificación por la cual se busca a determinado profesional, pues tiene relación con la preparación académica e intelectual que ostenta la persona que es contratada. El servicio debe consistir en una obligación de hacer. Los honorarios o remuneración, estipendio o sueldo se concede por ciertos trabajos. Generalmente se aplica a las profesiones liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.”¹³ Es el Profesional quien solicita la retribución por los servicios prestados, se da un pago por el servicio el cual se denomina en el sistema como Honorarios.

“Se llama honorarios a la retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honor, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada”.¹⁴ Los honorarios constituyen la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente.

De conformidad al Artículo 2027 del Código Civil: “Los profesionales que presten sus servicios y los que soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”. Regularmente siempre se pactan los honorarios y en el supuesto caso que no se

¹³ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 190.

¹⁴ Ossorio, **Op. Cit.** Pág. 355.



estipulen, se aplica supletoriamente el cobro de honorarios conforme arancel, todo trabajo realizado por un profesional debe de ser compensado.

Artículo 2032 del Código Civil, estipula: “Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido”.

Los honorarios normalmente se pactan en dinero, pero nada impide que lo se puedan pactar en especie, en tanto sean determinados o determinables. Los honorarios son parte esencial en una relación laboral, salvo se pacte un porcentaje de pago en especie.

2.4.3. Forma

La forma de los contratos de servicios profesionales es primordial y fundamentalmente consensual, se opone a los contratos solemnes o formales y se rige, en consecuencia, por las reglas generales de la contratación. En ese sentido es aplicable lo dispuesto en el capítulo III del libro V del Código Civil, que se refiere a la forma de los contratos, especialmente lo previsto, el trabajador y el patrono están obligados a cumplir sus obligaciones según estipulado en el Artículo 1574, el cual prevé que: “Toda persona puede contratar y obligarse: 1°. Por escritura pública; 2°. Por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar; 3°. Por correspondencia; y 4°. Verbalmente”. Siendo un contrato consensual y perfeccionándose con el consentimiento expreso del profesional y el cliente, se obligan y contraen derechos y obligaciones.



Los contratos se deben realizar por escrito debido a la importancia que se da en la relación jurídica laboral. Así mismo se expone en el Artículo 1575 del mismo cuerpo legal que el contrato cuyo valor exceda de los trescientos quetzales, debe constar por escrito.

2.4.4. Efectos del contrato

El Artículo 2033 del Código Civil, estipula: “El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate y siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente”. En cuanto a los efectos del contrato de servicios profesionales, es necesario tomarse en cuenta los derechos y obligaciones derivados del mismo. A. Prestar el servicio en la forma, en el tiempo y en el lugar convenido, o en la forma, tiempo y lugar que se requieran técnicamente conforme a la naturaleza del negocio. El profesional debe cumplir de la mejor manera la tarea designada.

Artículo 2034 código civil. “Cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató, quedando responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya”. Debe guardar con toda reserva, los secretos que el cliente le confíe, con motivo de la prestación de los servicios. La inobservancia de la anterior obligación es de tal magnitud que el código Penal, lo tipifica como delito. Guardar lealtad con su cliente. El servicio del profesional



debe ser prestado con toda diligencia y dedicación, con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate.

2.4.5. Derechos y obligaciones del cliente

Entre los derechos y obligaciones del cliente, en este contrato, se pueden mencionar los siguientes:

- a. La forma y manera de pagar los honorarios al profesional en cuanto a la realización de un trabajo designado se debe pagar los honorarios convenidos. La obligación en mención, se regula en los Artículos 2027, 2028 y 2029 del Código Civil, específicamente esta última disposición, al establecer el derecho del profesional a la retribución lo que correlativamente impone a la persona que lo contrato la obligación de pagarles sus honorarios.
- b. El profesional está recibirá el reembolso del cliente al profesional los gastos en que este haya incurrido en la prestación del servicio, previa justificación y comprobación por parte de este último.
- c. Derecho de rescindir el contrato en caso de inconformidad en los términos señalados por el Artículo 2035 del Código Civil, el cual establece en su parte conducente que: “Si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados...”



Una de las partes tiene la facultad si no está conforme con la realización de los términos especificados en el contrato, de terminar el mismo, a esto se le denomina rescisión contractual.

2.4.6. Teorías de la naturaleza jurídica del contrato por servicios profesionales

Con estas teorías se discute la naturaleza jurídica de este contrato y se resumen las siguientes:

- a. Es una modalidad del mandato: Se dice que mediante este contrato el cliente encarga a un profesional un asunto o servicio que requiere conocimientos específicos y sobre todo dominio de una materia conjugándose también la experiencia misma del mandante. Esta teoría nace del derecho romano y en la actualidad no es aceptada.
- b. Es un contrato de locación de servicios: Se sostiene que este contrato no es más que una locación de servicios o de trabajo, porque el profesional, mediante un pago de honorarios, se obliga con el cliente a la prestación personal de sus servicios. Esta teoría actualmente no es aceptada por la naturaleza propia del profesional, que siempre actuará bajo su propio criterio.
- c. Es un contrato de locación de obra: Esta teoría parte de que el profesional se obliga, mediante un precio llamado honorario, a ejecutar una actividad que le encarga otra persona. Se descarta esta teoría porque por medio del contrato de obra, el



profesional asegura o garantiza un resultado con el trabajo que desempeña cualquiera que sea, lo que en el contrato de servicios profesionales, dada la diversidad de formas o manifestaciones que adopta es éticamente inadecuado asegurar resultados.

- d. Es un contrato Típico: Es la teoría aceptada por la legislación y se encuentra regulado en los Artículos 2027 al 2036 del Decreto Ley 106 Código Civil, el contrato de servicios profesionales, tiene todos los elementos y características que lo hacen un contrato típico, Consecuentemente esta teoría es la que acepta y sigue la legislación guatemalteca.

2.4.7. Regulación legal en el ordenamiento jurídico guatemalteco

Aunque no directamente o establecido como un contrato en el ordenamiento jurídico en el Código Civil, enmarca lo relativo al contrato de servicios profesionales, en el título XII de la segunda parte del Libro V, específicamente en los Artículos 2027 al 2036, en el presente trabajo ya se han transcrito algunos de los artículos en mención, sin embargo, para una mayor claridad es menester desglosar estos artículos:

Artículo 2027 del Decreto Ley 106 del Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdia, Código Civil que establece: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”, es decir que pueden pactar libremente que honorarios pueden ser pagados y cobrados según lo dispongan las partes, pactar la forma de pago.



Artículo 2028 del mismo cuerpo legal: “A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos”. Regularmente hay acuerdo en cuanto a los honorarios en caso de inconformidad el artículo que antecede establece la manera de arreglar las diferencias de pago.

Artículo 2029 establece. “El profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente”. Es importante que el tiempo laborado sea indemnizado, así mismo documentar los gastos extras en que se incurra para poder recuperar lo invertido.

Artículo 2030 expone que: “Si varias personas encomendaren un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados con tal motivo”. Todas las partes involucradas que solicitan los servicios profesionales están obligadas a cubrir los honorarios.

El Artículo 2031 del Código Civil indica que: “Cuando varios profesionales hubieren prestado sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente a los servicios prestados y al reembolso de los gastos”. Cada profesional involucrado en los servicios prestados tiene derecho al pago de honorarios, ya que este constituye el motivo por el cual presta los servicios a determinadas personas.



Además, establece el Artículo 2032 que: “salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido”. El profesional debe gozar de sus derechos por el tiempo, trabajo invertido en el trabajo para el cual fue contratado.

En el Artículo 2033 establece que: “El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente”. El profesional debe de estar actualizado en cuanto al área de su profesión para garantizar un mejor servicio.

El Artículo 2034 expone que: “cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrato, quedando responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya”. El profesional está obligado a dar aviso si por cualquier motivo no pudiere seguir con el trabajo para el cual fue contratado.

Y en el Artículo 2035 también expone que: “Si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes”. El contratante si no está conforme con el



desempeño del profesional puede rescindir el contrato debiendo pagar el trabajo realizado y los gastos en que incurrió el profesional.

Además, señala en el Artículo 2036 que “Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado.” Los que ejercen el trabajo de profesionales sin tener el título facultativo no tienen derecho a retribución y serán sancionados por el daño que ocasionen.

Lo anterior le da cabida a todo lo que enmarca la definición de Contrato por servicios. Artículo 2 literal Q Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado Servicios Profesionales Individuales en General: “Se denomina así a aquellos servicios prestados por una persona individual que acredita un grado académico a través de un título universitario y ha cumplido con los requisitos que establece la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Decreto 72-2001 del Congreso de la República”.

Todo profesional debe de ser idóneo para el trabajo que se le encomendara. Artículo 32. Contratación de Servicios Técnicos y Profesionales Individuales en General: “Para la contratación a que se refiere la literal e) del Artículo 44 de la Ley, deberá generarse como mínimo términos de referencia que definan el alcance y objetivo de la contratación, el detalle de actividades y resultados esperados, perfil de la persona individual a contratar”, definiendo la capacidad técnica y/o calificación académica profesional requerida para su evaluación, así como el período y monto de la



contratación dentro de un mismo ejercicio fiscal. Queda bajo la responsabilidad de las autoridades que suscriban y aprueben el contrato, verificar su cumplimiento.

En el siguiente artículo se nos indica cuales son los casos de excepción. Artículo 44. Casos de excepción. Se establecen los siguientes casos de excepción Los sujetos obligados de conformidad con la presente Ley, podrán realizar de manera directa, la contratación de servicios técnicos y profesionales individuales en general; tal cual como se expone en la Ley de Contrataciones del Estado.

2.5. Diferencias entre los contratos de trabajo/relación laboral y los contratos por servicios profesionales

Los contratos de trabajo y los contratos por servicios profesionales son las dos formas más comunes de contratación de servicios utilizadas en Guatemala. A pesar de que estas formas de contratación tienen elementos en común, existen importantes diferencias entre ellos, las cuales deberían ser conocidas por los contratantes y contratados para evitar confusiones o conflictos. Se está ante una relación laboral cuando la persona contratada trabajador o empleado se obliga a prestar sus servicios de forma personal y subordinada al contratante patrono o empleador a cambio de una remuneración salarial.

Este contrato genera a favor del trabajador una serie de beneficios irrenunciables, tales como:

- a. Salario mínimo



- b. Jornada de trabajo
- c. Vacaciones anuales remuneradas
- d. Aguinaldo
- e. Bono 14
- f. Acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- g. Además de los diferentes bonificaciones e incentivos a que tengan derecho los trabajadores que estén dentro de las instituciones.

El contrato por servicios profesionales que tiene su origen y fundamento jurídico en el Código Civil guatemalteco y en la Ley de Contrataciones del Estado, y es un contrato mediante el cual una persona física o jurídica, como por ejemplo una sociedad anónima, pone a disposición de otra sus servicios a cambio de un precio pactado, comúnmente denominado honorarios.

Esta modalidad se utiliza cada vez más como una forma de contratación de servicios auxiliares y conexos a la actividad principal de la empresa.

Ejemplos claros de venta de servicios profesionales son los contratos de servicios de:

- a. Médicos
- b. Contadores
- c. Abogados y Notarios
- d. Psicólogos
- e. Otros profesionales liberales



La diferencia principal entre el contrato por servicios profesionales y el contrato laboral radica en el elemento denominado subordinación jurídica siempre estará presente en el contrato laboral y nunca en el primero.

Se entiende por subordinación el poder de dirección, control y fiscalización que ejerce el patrono sobre el trabajador, sea de forma personal o a través de sus representantes cumplimiento de jornada, control de asistencia, potestad sancionatoria.

Si entre las partes existe un vínculo de subordinación estamos en presencia de un contrato de trabajo, no importa la designación que se le haya dado al contrato en aplicación del principio de primacía de la realidad, de gran importancia en materia laboral.



CAPÍTULO III

3. Formas de terminación de la relación laboral

La relación laboral termina por mutuo acuerdo, por las causas consignadas en el contrato, por terminación del tiempo, por muerte del trabajador, por jubilación del trabajador, por caso fortuito.

3.1. Concepto

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

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

En la relación laboral o de trabajo se puede dar por terminada por una o ambas partes, el trabajador tiene derecho a su indemnización por el tiempo laborado sin importar cuánto haya sido.



3.2. Causas de terminación de relación laboral

Según la doctrina el contrato de trabajo se extinguirá:

- a. Por mutuo acuerdo de las partes.
- b. Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e. Por muerte, invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f. Por jubilación del trabajador.
- g. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la seguridad social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, la trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.



En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites de Ley.

- a. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- b. Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en la Ley.
- c. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- d. Por despido del trabajador.
- e. Por causas objetivas legalmente procedentes.

En el Artículo 77 del Código de Trabajo establece que: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.



- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del citado código.

- f. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.



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



Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

El trabajador debe de ser disciplinado y tener ética, la alteración a la armonía laboral da motivo para la terminación del contrato, debe de tener respeto con sus compañeros de trabajo y con su patrono, la importancia de que el trabajador se conduzca de manera honesta para no dar motivo a la destitución, debe de mantener la confianza dada por el patrono, la justificación de la inasistencia por parte del trabajador se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

Si el trabajador es imprudente o negligente da motivo a su despido, por ningún motivo el trabajador debe de consumir bebidas alcohólicas en su horario de labores, el trabajador debe de tener clara cuáles son sus funciones y evitar el despido, al ser condenado por un delito cometido no podrá el trabajador cumplir con su relación laboral por lo que da motivo de su despido, por incumplimiento de funciones o negligencia el trabajador da motivo a su despido.

Despido indirecto: causales Artículo 79. "Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.



- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.

- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

- d. Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.

- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.

- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva

insalubridad de la región; o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan en el centro de trabajo.

- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62 del Código de Trabajo.
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

El trabajador puede dar por terminada la relación laboral si así lo desea, por incumplimiento del pago por parte del patrono, el trabajador al no estar cómodo en su lugar de trabajo puede dar por terminada la relación laboral, el trabajador debe de sentirse bien en su lugar de trabajo y de no ser así puede renunciar, sin la herramienta necesaria no se puede cumplir con las condiciones de trabajo y el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, el patrono debe de respetar al trabajador para que este pueda cumplir con sus obligaciones de no ser así poder renunciar, el resguardo de la salud es importante para el trabajador, la seguridad y la salud es de suma importancia para el bienestar del trabajador y su familia, el patrono debe de respetar al trabajador, el trabajador tiene el derecho a renunciar si se le baja de puesto o salario.

3.3. Terminación de contrato por servicios profesionales

- a. Artículo. 2034 Código Civil Establece la Renuncia del Profesional.
- b. Derecho de Revocar o Desistir: Artículo. 2035 Código Civil.
- c. Muerte o Incapacidad del Profesional.

En el Código Civil Decreto Ley 106 las causas por las cuales el contrato de servicios profesionales puede terminarse consisten en la finalización del tiempo por el cual se pactó el negocio jurídico, en el caso, que el profesional no pueda continuar con la ejecución del mismo, deberá anticipar al cliente de su decisión y que da pie a la



terminación del contrato, y la libertad que tiene el cliente bajo disposición unilateral de dar por finalizado el contrato, sea porque no está satisfecho con las actuaciones y el proceder del profesional, con las consecuencias derivadas por la decisión de rescindir la relación contractual, indemnizando por los servicios prestados y los gastos incurridos.

3.4. Terminación de relación laboral, contrato laboral en las entidades del Estado

Para fines del presente trabajo de tesis es primordial entender también las clases de terminación laboral en los procesos administrativos dentro de las instituciones del Estado las cuales se rigen por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, a continuación, describiremos el procedimiento de despido que establece la Ley del Servicio Civil para tal efecto. Despido: corresponde imponerlo a la autoridad nominadora y se procederá de la manera siguiente:

- a. Cuando el encargado o jefe de la unidad, sección o departamento, considere que la falta cometida por el servidor público se enmarca dentro de las causales contenidas, en el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, deberá suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Unidad de Recursos Humanos o de Personal de la falta cometida por el servidor, adjuntando certificación del acta mencionada, para que ésta proceda a formularle cargos y correrle audiencia por un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación, para que presente sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes en que se fundamenta.



- b. Vencido dicho período el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente adjuntando informe resumido de lo actuado, a la autoría nominadora, para que resuelva si procede o no el despido.

- c. Si la autoridad Nominadora considera que las justificaciones y las pruebas presentadas no son suficientes para desvanecer los cargos formulados, tiene la facultad para despedir al servidor público, para lo cual emitirá el Acuerdo de Destitución expresando la o las causas legales que la motivan y una relación de los hechos en que se funda el despido, notificando legalmente la destitución al servidor afectado.

- d. Notificado el servidor, cesará inmediatamente en sus funciones y la Unidad de Recursos Humanos o de Personal suscribirá el acta de entrega del puesto y deberá enviar tres copias del Acuerdo de Destitución y el aviso de entrega del puesto o cargo en el Formulario Oficial de Movimiento de Personal a la Oficina nacional de Servicio Civil para su análisis, registros y posterior envío a la Dirección de Contabilidad del Estado para la exclusión en la nómina de pago respectiva y archivo.

Los trabajadores del Estado solo pueden ser destituidos cuando el patrono compruebe la falta en que se incurrió según, el Artículo 76. Ley del Servicio Civil y su reglamento "Despido justificado. Los servidores públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobadas. Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora



para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

- 1) Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su jefe o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- 2) Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpen las labores de la dependencia en la cual presta sus servicios.
- 3) Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- 4) Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; así mismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.



- 5) Cuando el servidor público falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
- 6) Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborables completos o durante cuatro medios días laborables en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.
- 7) Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- 8) Cuando el servidor público se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.
- 9) Cuando el servidor público viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.



- 10) Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- 11) Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
- 12) Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios. El reglamento hará la calificación de las faltas.”

La legislación penal vigente, no contempla la pena de arresto mayor ni la pena de prisión correccional, lo anteriormente expuesto debe ser desglosado en este trabajo de tesis ya que el tema principal atañe a despidos realizados en el Estado de Guatemala siendo la entidad nominadora el Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación.

3.5. Efectos de la terminación de relación laboral y del contrato de trabajo

En la legislación laboral establece sanciones económicas para el sujeto de la relación laboral que de por terminado el contrato de trabajo, sin tener causa justificada para ello. En el Artículo 77 del Código de Trabajo se enumeran las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, aun así, el trabajador goza del derecho de emplazar a su patrono ante los tribunales de



trabajo y previsión social, antes que transcurra el término de la prescripción con el objeto de que le pruebe la justa causa en que fundó el despido. Sí el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador la correspondiente indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales, así mismo el trabajador puede ser reinstalado en su puesto con los mismos derechos que tenía al ser despedido. El patrono debe de comprobar el motivo por el cual fue despedido el trabajador por justa causa.

Cuando el trabajador es quien pone fin a la relación de trabajo invocado los supuestos contenidos en el Artículo 79 del Código de Trabajo, y prueba la causal, tiene derecho a que el patrono le haga efectiva la indemnización, daños y perjuicios y costas procesales correspondientes. Además, el patrono tiene derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, de comprobarse dicha circunstancia, el trabajador debe pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios ocasionados.

Según lo regula, el Artículo 80 del mismo cuerpo legal. Sí el trabajador es quien decide poner fin al vínculo laboral sin tener causa justificada para ello, tiene la obligación de dar un aviso previo por escrito a su patrono la omisión de este aviso tiene como consecuencia la obligación de pagar a su patrono el importe del preaviso y los daños y perjuicios producidos por el cese prematuro de sus labores.

Puede suceder también que el patrono es quien decide ponerle fin al contrato de trabajo, por su propia voluntad y sin mediar ninguna justa causa, en este caso tiene la obligación de hacer efectivo al trabajador el pago de las prestaciones que le



corresponden y la respectiva indemnización. Cuando la relación laboral termina por mutuo consentimiento no existe sanción para ninguna de las partes. Al desglosar las diferentes causas de terminación de contrato laboral relación laboral se puede notar que existen diferentes consecuencias jurídicas derivadas de la misma pues las mismas se derivan de diferentes circunstancias dando derecho a ambos trabajador y patrono solicitar a las entidades jurisdiccionales correspondientes la restitución de sus derechos.

En cada caso concreto, así mismo es de hacer notar que si la entidad del Estado que actúa como patrono despide sin causa justificada a un trabajador estando empleada por un proceso de negociación colectiva, dicha entidad debe solicitar al ente jurisdiccional correspondiente un permiso para poder despedir al trabajador que corresponda según el caso concreto, sin dicha autorización la entidad del Estado estará obligada a restituirla a su cargo pagando los sueldos dejados de percibir hasta que se restituya en su cargo al trabajador.

Entre los principios que establece la Ley de Servicio Civil que, se expone en el Artículo 3 numeral 6 lo siguiente: “Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales”.

Todas las causales de terminación anteriormente referidas, producen como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el



trabajador extingue su vínculo jurídico con su patrono o empleador. En términos generales, puede decirse que el derecho laboral reduce, en algunos casos minimiza, la tutela que presta al trabajador, en aquellas situaciones en las cuales la terminación de la relación de trabajo se debe a causas dependientes de la voluntad de ambas partes o del acto voluntario del trabajador que no se funde en hecho del patrono que configure un motivo justificado de retiro o del acto voluntario del patrono constitutivo de un despido justificado.

Por el contrario, la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles, cuando la relación de trabajo termina por la voluntad unilateral del patrono no fundamentada en falta del trabajador, es decir por un despido injustificado, o cuando se extingue por la decisión unilateral que el trabajador toma con fundamento en una falta del patrono retiro justificado.

El trabajador tiene derecho 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, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.





CAPÍTULO IV

4. Proceso laboral

Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo conflictos colectivos y conflictos individuales, regulando los diversos tipos de proceso.

4.1. Antecedentes históricos de los conflictos laborales

Conflicto laboral es toda controversia que surge entre trabajadores y empleadores, ligados por una relación de derecho laboral.

El licenciado López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera 1920 y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico 1931, nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales.”¹⁵

“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco

¹⁵ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.



comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera en 1920-21, del general José María Orellana en 1921-26 y del general Lázaro Chacón 1926-30. Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase..."¹⁶

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

López Larrave explica que: "Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días."¹⁷

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de

¹⁶ Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73.

¹⁷ López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 70.



1945 que protegen a los trabajadores. En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (Ley del Servicio Civil).¹⁸

4.2. Juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo... “es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”¹⁹

De Ferrari expone que el juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Por consiguiente, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. El Juicio Ordinario laboral tiene formalidades, se debe recordar que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez. Asimismo, puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

¹⁸ *Ibid.* Pág. 70.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Apuntes de derecho procesal del trabajo* Pág. 87.



Es el juicio de conocimiento, establecido desde el año 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de carácter Económico Jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de Previsión Social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo.

Es un proceso que se caracteriza por la prelación de los principios procesales de: impulso procesal de oficio, inmediación y oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los derechos laborales en Guatemala y el cumplimiento del mandato constitucional para el Organismo Judicial, que es la aplicación de una justicia pronta y cumplida.

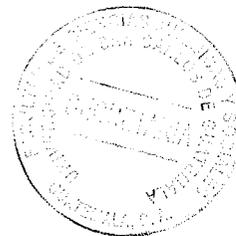
4.2.1. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario laboral es un proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos.

4.2.2. Características

Son características del proceso laboral, las siguientes:

- a. Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, tiene



contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.

- b. Es un juicio oral, rápido, sencillo, barato y anti formalista, aunque no por ello carente de técnica.
- c. Es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, tiende a mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, tutelar preferente mente al empleado.
- d. En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

4.2.3. Regulación legal del procedimiento ordinario laboral guatemalteco

La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo. La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de la acción a la que nos referimos en el párrafo anterior, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen por las partes.



El Código de Trabajo, Decreto 1441 establece las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- 1) Por la forma de interponer pueden ser orales y escritas, Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo. Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y expresa el deseo de demandar, realizándose un escrito en ese mismo momento, y escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.
- 2) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. Artículo. 330 del Código de Trabajo. Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.
- 3) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental. Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo.

Los requisitos de la demanda laboral están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual podemos decir que toda demanda debe contener:

- a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- c. Relación de los hechos en que se funda la petición.



- d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas.
- e. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla.
- f. Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- g. Lugar y fecha; y
- h. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Se puede solicitar el arraigo para garantizar el debido proceso. En el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse



se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio. Además, las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del," Artículo 338 del Código de Trabajo que indica: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

Se entiende por rebeldía: "La situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio."²⁰

²⁰ Osorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 809.



Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga. La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez.

“De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio. Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.”²¹

La rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó.

En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial.

²¹ *Ibíd.* Pág. 836.



Pero cabe advertir que el efecto es similar: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

Los efectos de la rebeldía son: 1) No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde; 2) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tienen lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables; 3) Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde; 4) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba; 5) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no compareciere a la audiencia respectiva; 6) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación.

Y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos; 7) Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y, 8) Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

Justificación de incomparecencias. Artículo 336. "Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que



haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional competente, que en este caso es el juez de trabajo y previsión social, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra.

Las excepciones se clasifican de la siguiente manera: dilatorias, perentorias y mixtas: Excepciones dilatorias o procesales: Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

Excepciones perentorias o sustanciales: Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y



Excepciones mixtas: Son las defensas que, funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero, aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

Clases de excepciones que puedan plantearse en el procedimiento ordinario laboral, el Código de Trabajo guatemalteco, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. De manera supletoria se acude al Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

En cuanto a la modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes: 1) En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no



exime al demandado de comparecer a la audiencia; 2) En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional; 3) En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa; El allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. Así mismo se puede decir que es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar, el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas". Los requisitos de la contestación de la demanda se pueden decir que en la contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 ya citado.

Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo.

Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la



contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

La oportunidad para contestar la demanda según, el Artículo 338 del código de trabajo, establecen que, si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvencción, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda. La ley le atribuye al demandado el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda. Los requisitos de la reconvencción están establecidos en el Artículo 339 del código de trabajo, y en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal.

Cuando hablamos de oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvencción la reconvencción debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del



demandado para ejercitarla, la misma puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda. El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles un arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, es una manifestación de voluntad por medio de



la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y parcial.

Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

El auto para mejor fallar en la actual legislación laboral aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

La sentencia es un acto jurisdiccional en esencia y en la cual se dice dentro de ella el acto culminatorio por el que se resuelve si se concede, niega o sobresee lo solicitado. Por ende, la sentencia será aquella en la se resuelva un conflicto entre un particular y



una o varias autoridades por violaciones a las garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictará una sentencia para resolver dicho conflicto. La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma.

El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe “cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título.” En caso de que el demandado no comparezca y esté debidamente notificado deberá de presentar su debida justificación para evitar que el Juez dicte la sentencia que en derecho corresponda.

Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, dice: “Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.” Al tener por recibidas las pruebas el Juez podrá hacer su razonamiento jurídico y emitir la sentencia.



La forma de la sentencia está determinada por, el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:

- 1) Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte (en lo laboral cuando los hubiese).
- 2) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación con los hechos.
- 3) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven aparte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.
- 4) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.

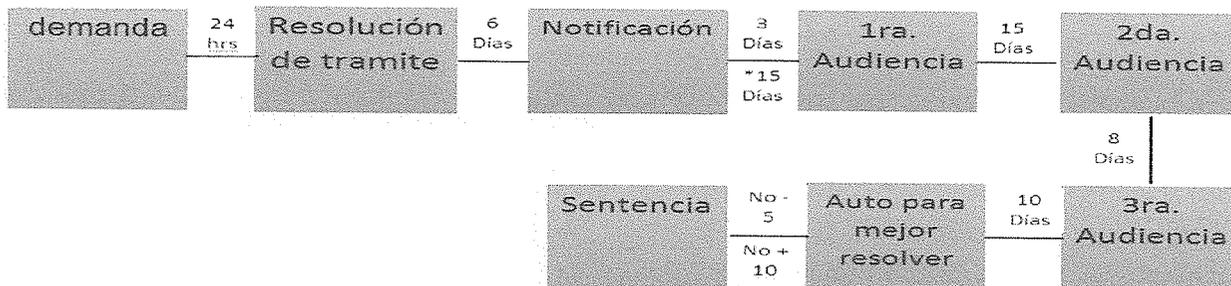
5) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral Declarativas como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil servicios profesionales o si se trata de una relación laboral, sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

De condena, por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada. Desestimatorias cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda. En rebeldía cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

Esquema juicio ordinario laboral

Juicio Ordinario Laboral





4.3. Incidentes de reinstalación

La Reinstalación, “es el reingreso del trabajador al empleo. La negativa a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude las tareas, por parte del empleador, es una práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones gremiales del trabajo.”²²

También se puede decir que la reinstalación se define como el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo.

La restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo. Este derecho presupone la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia digna de la familia.

La mujer trabajadora también goza del derecho de reinstalación, en el que se manifiesta el principio de tutelaridad laboral, ya que se trata de proteger la condición de madre y al menor, por tal razón el patrono no puede despedir directa e indirectamente a la mujer en estado de embarazo, ya que se presume que decide terminar con la relación laboral para no cubrir los periodos pre, durante y post natal que la ley establece como una norma constitucional, además de evitarse así los descansos extraordinarios que

²² Capon Filas, Rodolfo. **Diccionario de derecho social: Relación individual de trabajo**. Pág. 302.



conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Para que el patrono pueda terminar con la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, es necesario que tenga autorización judicial y que se haya tramitado el despido bajo causal justa a través de juicio ordinario, en el caso de los miembros fundadores o directivos de un sindicato de trabajadores, que gozan del derecho de inamovilidad por tener condiciones especiales, es necesario que un juez autorice dicho asunto, que debe tramitarse por la vía de los incidentes, en el cual el juez considerará si la razones se fundan en una causa justa o si se trata de un acto de discriminación por el hecho de que el trabajador es miembro del sindicato.

La prescripción es “la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueren correlativas, a esta institución se le conoce como prescripción negativa o liberatoria.”²³ El Código de Trabajo establece que la “prescripción es un medio para librarse de una obligación impuesta por la ley laboral o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en la condiciones que establece el mismo cuerpo legal” Artículo 258 código de trabajo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos

²³ Capón. *Op. Cit.* Pág. 297.



indudables. Por otro lado, se encuentra la prescripción de obligaciones y derechos proveniente de la voluntad de las partes, plasmada en contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, "...prescriben en el término de cuatro meses, desde que termina dicho contrato, según lo establecido" en el Artículo 263 del código de trabajo, también conocida como prescripción taxativa.

Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente, según lo establece el código de trabajo en su Artículo 260; lo establecido en el Artículo 264 del código de trabajo, que dice todos los derechos provenientes de las leyes laborales prescriben en un término de dos años, dicho plazo inicia su recorrido desde el momento que se ha dado la terminación de la relación laboral de forma injustificada.

La reinstalación, se puede solicitar en todos aquellos casos en los que se ha despedido injustificadamente al trabajador, en la legislación laboral guatemalteca, existen tres casos especiales, en los que el despido de trabajadores que se encuentran recubiertos por el derecho de inamovilidad, conlleva la reinstalación forzosa e inmediata, tales casos son:

- a. La mujer trabajadora que, encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador.



- b. Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente.

- c. Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no representa una interferencia grave en la administración de estas dependencias.

Así mismo los derechos del patrono para despedir justificadamente a los trabajadores o para iniciar proceso disciplinario en su contra, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria Artículo 259 Código de Trabajo.

El término de prescripción se interrumpe: a) Por demanda o gestión ante autoridad competente; b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción. Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados. Artículo 266 Código de Trabajo.





CAPÍTULO V

5. Infracciones a la leyes laborales en el Estado de Guatemala debido a los cambios de Gobiernos

El gobierno de Guatemala a través de los años ha venido cometiendo infracciones contra las leyes laborales guatemaltecas e internacionales, contratando personal bajo contratos administrativos que en realidad son contratos laborales, pues tiene todas las características del mismo, a su vez despiden al personal sin la debida autorización judicial, realizando esto con premura ya que necesitan contratar nuevo personal para pagar favores políticos o bien para generar clientelismo para el año electoral que se aproxima, generando esto un desgaste y desestabilización en la labor gubernamental ya que se despide gente que ya está capacitada para efectuar los procesos propios de las instituciones estatales y por el desgaste económico que se da al mismo Estado.

Al cometerse estas infracciones el juez del ramo laboral siempre dictara a favor de los trabajadores despojados injustamente de sus derechos laborales establecidos en la legislación guatemalteca, restituyéndolos en su cargo, pagando prestaciones y salarios dejados de percibir o simplemente otorgándole el pago de los derechos irrenunciables.

5.1. Nociones generales

Las contrataciones que se realizan en los diferentes órganos del Estado a través de contratos de servicios técnicos y profesionales, bajo el renglón presupuestario 029 que



se realizan continua y sistemáticamente. Son el peor enemigo del Estado de Guatemala a la hora de rescindir o no renovar contratos, pues los funcionarios de turno se dan a la tarea de rescindir y no renovar los mismos ya que tiene que pagar favores políticos anteriores y buscan ganar la aceptación de nuevas personas para el próximo ciclo en año electoral y al tomar el mando los nuevos funcionarios. Específicamente se trata que los gobiernos atentan contra los intereses de los y las guatemaltecas en general, al manejar de manera indebida la función pública y ocasionar desgaste y pérdidas.

El problema central es que el Estado de Guatemala es condenado, sentencia tras sentencia, en juzgados laborales por demandas presentadas por personas contratadas bajo los renglones 029 debido a que los contratos de servicios técnicos y profesionales son una simulación de la relación laboral y ya hay cientos de sentencias en la Corte de Constitucionalidad que establecen esa simulación, así es como los juzgados de trabajo tienen la obligación de acatar el criterio de dicha corte, por mandato legal, fundamentándose en la doctrina legal.

Al ser condenado el Estado de Guatemala se ve obligado a pagar todas las prestaciones laborales de manera retroactiva por todo el tiempo que las personas prestaron sus servicios “técnicos o profesionales”, además de indemnización y doce salarios más por daños y perjuicios y en varios de esos casos a reinstalar a esos trabajadores y pagarle los sueldos dejados de percibir durante el tiempo que se le negó el derecho a trabajar. Se da este tipo de reclamaciones ya que el Estado simula una relación laboral bajo una figura de contratación de servicio temporal. Los indicadores para saber cuándo procede la demanda son: si la persona que es contratada por

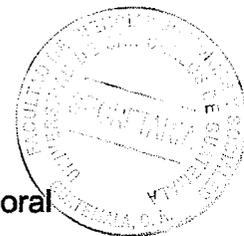


contrato técnico o profesional tiene un horario, un jefe a quien reportarlo, presta de manera continua los servicios, lo hace con herramientas del Estado, ocupa una plaza dentro del organigrama de las instituciones y dicha plaza es permanente, está sujeto a órdenes de un superior jerárquico, entonces es una relación laboral y el Estado deberá ser condenado. Únicamente si no se presentan todas estas premisas se podría decir que estamos tratando con un contrato de servicios técnicos o profesionales.

Es así como los funcionarios continúan contratando personal bajo esta modalidad ya que no les importa que el Estado pierda miles de quetzales en demandas, ya que en su mayoría las demandas tardan de 4 a 5 años en resolverse sentencia firme y deben ser pagadas en el próximo periodo de gobierno y también porque ese tipo de contratación es la mejor herramienta que tiene para contratar a la gente que les apoyo durante las campañas electorales y así pagar favores políticos y tener al Estado como un botín político para ofrecer durante la campaña y durante su gestión.

Generando despidos masivos el año electoral y el año de toma de posesión, lo que crea inestabilidad laboral y debilita a las instituciones del Estado que se quedan sin el personal idóneo que cumple con el perfil adecuado a las plazas que ocupan por amistad o compromiso personas no aptas para los mismos con salarios que superan las expectativas de un profesional promedio.

Así mismo se refleja a toda luz que en el Estado de Guatemala se cometen varias infracciones a las leyes del país no solo hacia las leyes laborales sino a las leyes constitucionales y convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala pues



para evitar esto es importante que las personas sean contratadas en relación laboral pagando las prestaciones laborales correspondientes fortaleciendo así la carrera pública de servicio civil del Estado para evitar que los partidos utilicen el empleo como un cebo para conseguir adeptos.

5.2. Legislación general

En este apartado se desarrollará la legislación aplicable relativa al derecho laboral en Guatemala, las cuales son transgredidas por el Estado de Guatemala al contratar bajo los renglones 022 y 029.

5.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen principios y derechos irrenunciables, para el efecto se establece en:

Artículo 101. Derecho al trabajo. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". La oportunidad de acceder a un trabajo de gran beneficio para un trabajador para poder cubrir sus necesidades.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:



Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario.

En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las



situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i) 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.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado, es decir, que no puede pagarse más de lo que en realidad le corresponde por este concepto.



k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica; l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad; m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley.

En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales



y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común; o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea; p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales



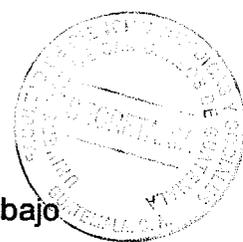
autorizados por el Organismo Ejecutivo, pero de lo contrario, se debe garantizar este derecho.

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala". Los derechos mínimos para los trabajadores son de suma importancia para tener una vida digna y así poder cubrir sus necesidades personales, familiares y sociales.

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y

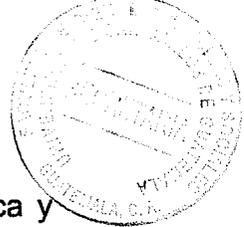


atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica". La relación entre patrono y trabajador están reguladas por la ley en materia para dilucidar cualquier situación que afecte a cualquiera de las dos partes.

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

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

Los derechos en cuanto a materia laboral son irrenunciables para los trabajadores debido a que son adquiridos por la relación laboral. Artículo 107. Trabajadores del



Estado. “Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna”. Las relaciones laborales de los trabajadores del Estado deben de estar al servicio de los ciudadanos.

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. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.” La ley que rige a los trabajadores del estado es la Ley del Servicio Civil.

Artículo 109. Trabajadores por planilla. “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas que laboren por planilla, serán equiparados en salarios, prestaciones y derechos a los otros trabajadores del Estado.” Los trabajadores de la administración pública tienen derecho a su salario, prestaciones.

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”. Todo trabajador tiene derecho a su indemnización.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. “Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter



privado, se registrarán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que nos menoscaben otros derechos adquiridos”. Cada entidad descentralizada se regirá por las leyes comunes.

Artículo 112. Prohibición de desempeñar más de un cargo público. “Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios”. Ningún trabajador o funcionario público podrá ejercer dos cargos en la administración pública.

Artículo 113. Derecho a optar a empleos o cargos públicos. “Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez”. Casa ciudadano guatemalteco puede optar a trabajar en el Estado.

Artículo 114. Revisión a la jubilación. “Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo. Conforme las posibilidades del Estado, se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos”. Todo jubilado que goce de su jubilación, se suspenderá al momento de que trabaje en otra entidad del Estado diferente donde adquirió su jubilación.



El derecho laboral es tutelar del trabajador, desde la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la Ley superior que rige al Estado de Guatemala, contempla los principales derechos irrenunciables de los trabajadores y es de cumplimiento obligatorio. Es la Ley que el Estado más infringe, al no cumplir con los principales principios que esta expone.

5.2.2. Legislación Internacional

El derecho Internacional y los tratados aceptados y ratificados por Guatemala en materia laboral protegen al trabajador, el Artículo 46 de la Constitución política de la República de Guatemala. Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno, por lo que es imprescindible en materia laboral fundamentar las infracciones cometidas por el Estado de Guatemala a través de la entidad nominadora Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

A) Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23 "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la



dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Los derechos humanos como fuente primordial de protección a la persona, trabajador.

B) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Parte III Artículo 6 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. Toda persona que pueda trabajar tiene derecho a una oportunidad laboral.

C) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador

Artículo 6. Derecho al Trabajo. “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados



partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referencias al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.

Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”. El trabajo da la necesidad de toda persona que trabaja medio por el cual puede tener una vida más segura y así poder cumplir en su hogar con las obligaciones adquiridas.

Artículo 7. “Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.

El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrá en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de



servicios; d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional; g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos insalubres o nocturnos;

El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales”. La oportunidad de trabajo tiene que tener condiciones justas para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera posible.

D) Recomendación No. 119 del año 1963 OIT

Siendo este el primer instrumento internacional relativo al Despido injustificado expone lo siguiente: Preámbulo: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el cinco junio 1963 en su cuadragésima séptima reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintiséis de



junio de mil novecientos sesenta y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963: existen normas de aplicación General:

- 1) No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.
- 2) La definición o interpretación de dicha causa justificada debería dejarse a los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1.
- 3) Entre las razones que no deberían constituir una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran las siguientes: (a) la afiliación a un sindicato o la participación en sus actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad; (c) presentar de buena fe una queja o participar en procedimientos entablados contra un empleador por razón de violaciones alegadas de la legislación; (d) la raza, el color, el sexo, el estado matrimonial, la religión, la opinión política, la procedencia nacional o el origen social.
- 4) El trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo debería, a menos que la cuestión haya sido resuelta de modo



satisfactorio mediante los procedimientos que pudieran existir o que puedan establecerse de conformidad con la presente Recomendación en la empresa, establecimiento o servicio, tener derecho, dentro de un plazo razonable, a recurrir contra su terminación, asistido, si así lo desea, por una persona que lo represente, ante un organismo instituido en virtud de un contrato colectivo o ante un organismo neutral, tal como un tribunal, un árbitro, una junta de arbitraje u otro organismo análogo.

- 5) Los organismos mencionados en el párrafo cuarto deberían estar facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso y para pronunciarse sobre la justificación de la terminación.
- 6) La disposición del apartado, no debería interpretarse en el sentido de que el organismo neutral debería estar facultado para intervenir en la determinación del número de trabajadores de la empresa, del establecimiento o del servicio.
- 7) Si los organismos mencionados en el párrafo 4 llegasen a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo fue injustificada, deberían estar facultados para ordenar que el trabajador interesado, de no ser reintegrado en su empleo, pagándole, cuando proceda, el salario no percibido, reciba una indemnización adecuada, o bien una reparación de otro género, que podría ser determinada según los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1, o bien una combinación de ambas que sería análogamente determinada.



5.2.3. Código de Trabajo

Se deben tomar en cuenta para fines del presente trabajo de tesis los artículos de este cuerpo legal mencionados con anterioridad y el que a continuación se describe. Debe tener importancia al siguiente artículo debido a que protege los derechos laborales.

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

Este Artículo debe ser tomado muy en cuenta ya que enuncia la nulidad de pleno derecho que tendrán las disposiciones que tergiversen o disminuyan los derechos transcritos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

5.2.4. Código Civil, Decreto Ley 106

Para efectos de estudio del presente trabajo se deben tomar en cuenta los artículos ya transcritos en el mismo, según los temas conducentes, los cuales contiene todo lo relativo a los contratos por servicios profesionales, mismos que son enunciados en el presente trabajo de tesis, ya que esos son los que tienen relación directa con el tema a tratar.



5.2.5. Ley de Servicio Civil y su Reglamento

La Oficina Nacional de Servicio Civil es la institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la administración pública, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del Gobierno, en beneficio de la ciudadanía.

La relación que se da entre trabajador y el Estado es regulada por la Ley de Servicio Civil y su reglamento. Artículo 2. Propósito. El propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.

Artículo 61. Derechos de los servidores públicos. Los servidores públicos en los servicios por Oposición gozan, de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el texto de la Ley de Servicio Civil y además de los siguientes:

- 1) A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas, previstas en esta ley.
- 2) A gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de 20 días hábiles, después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en periodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que



se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa.

- 3) 30 días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán enumerados para ese efecto en el reglamento respectivo.
- 4) A que se les otorguen licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras causas, de conformidad con el reglamento respectivo.
- 5) A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- 6) A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidará de conformidad con la ley y los reglamentos respectivos.
- 7) A recibir indemnización por 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.

A la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.



5.2.6. Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación (MAGA)

El trabajador goza de la protección en cuanto a su relación laboral y sus derechos.

Artículo 12. Derechos adquiridos. Quedan vigentes todos los derechos, costumbres y/o beneficios establecidos a favor de los trabajadores (as) que no estén regulados expresamente en el presente Pacto, que no sean contrarios a la Ley, al orden público y que puedan demostrarse. No se consideran derechos adquiridos los permisos y beneficios concedidos en forma temporal, personal o en caso de emergencia.

Toda ley que beneficie al trabajador es de gran ayuda, Artículo 13. Leyes futuras. Conforme el principio constitucional de aplicación de la norma legal más favorable al trabajador (a), el MAGA y el SITRAMAGA, acuerdan observar las disposiciones siguientes:

- a) Queda entendido que los derechos de los trabajadores (as) derivados de este Pacto o de la costumbre, no se verán afectados por cualquier cambio efectuado en la estructura organizativa del MAGA.
- b) Si como consecuencia de reformas a las leyes de trabajo y previsión social, acordadas durante el período de vigencia del presente pacto colectivo de condiciones de trabajo, se establecieren derechos y beneficios superiores a los contenidos en este instrumento a favor de los trabajadores, se aplicarán aquellos en sustitución de éstos.



- c) Si por el contrario, las reformas referidas en la literal precedente, implican disminución o reducción de aquellos derechos y beneficios, seguirán vigentes las disposiciones del presente Pacto, pero en ningún caso corresponderá doble prestación.
- d) Se entienden que todos los beneficios económicos y sociales que no tienen plazo específico, serán aplicados a partir de la vigencia acordada de este Pacto.

El MAGA como entidad nominadora esta obligada a presentar los medios de prueba en cuanto al despido. Artículo 18. Estabilidad laboral. El MAGA garantiza la estabilidad laboral y en consecuencia, solamente cuando exista causa legal y justa de despido, debidamente comprobada, de conformidad con este Pacto... de la Ley de Servicio Civil; del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, podrá dar por terminados los contratos o relaciones de trabajo que lo vinculan con sus trabajadores.

5.3. Infracciones a la leyes laborales en el Estado de Guatemala específicamente en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, debido a los cambios de gobiernos

El Estado de Guatemala cambia cada cuatro años, por elección popular se designa a un nuevo presidente que dirigirá las políticas de Estado y los ministerios del Organismo Ejecutivo, debido a esto y por la falta de estabilidad laboral, se da inicio a despidos masivos de personal contratado bajo los renglones 022 y los contratados por servicios profesionales” en el año de elecciones, debido a que las autoridades a cargo contratan



nuevo personal, el cual apoyó a la campaña política del candidato elegido como presidente electo o bien, apoyarán en el nuevo mitin político.

Debido a estos problemas el Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación ha cometido varias infracciones a las leyes laborales guatemaltecas despidiendo a las personas que laboran para esa institución bajo los renglones 022 Contrato Temporal y 029 servicios técnicos y/o profesionales, de forma masiva en años electorales y cambios de gobierno, fomentando así mismo la inestabilidad laboral.

Entre ellas principalmente se podría hablar de la simulación de contrato pues la ilicitud de la simulación de contrato plantea ciertas consecuencias dentro de la estructura jurídica pues supone el detrimento del principio de protección al trabajador, el cual es uno de los principios más peculiares y fundamentales en el derecho laboral, y se está garantizado por el propio Estado, quien se impone el deber de ejercer una acción constante en defensa del trabajador, desde la Constitución Política de la República de Guatemala hasta en las leyes generales, específicas y reglamentarias.

Así mismo vicia el principio de buena fe y de confianza, los cuales no están directamente expresados en la Ley, pero que de alguna manera el legislador ha dejado en ella, además de ser básicos en todo negocio jurídico.

La simulación se tipifica como un acto ilícito, ya que viola una norma jurídica, y al mismo tiempo produce un daño o lesión a los intereses de otro que puede ser incluso a



la misma administración pública. Teniendo como resultado que, al comprobarse la simulación relativa del contrato, es la anulación del contrato aparente y se producirán todos los efectos de un contrato de trabajo. Es imperativo recomendar al Estado la adecuación de las relaciones que sostiene con sus trabajadores a la ley y formas que les son aplicables. Ello implica que, en cada caso, debe hacer uso responsable de los tipos de contratación en las relaciones para las que fueron efectivamente ideadas.

No es dable, por tanto, hacer uso de una contratación de índole eminentemente administrativa si la contratación, en realidad, está ordenada a entablar o formalizar una relación con un empleado público. La mala práctica de utilizar renglones o contratos inadecuados no solo provoca la omisión de las normas de ingreso al servicio público, sino que concluye por ocasionar un perjuicio de índole económico a la administración pública, no únicamente por los pagos en que tendrá que incurrir a favor del trabajador, sino también por los gastos en los que se incurre directamente por el litigio e indirectamente los que se ocasionan al necesitarse la intervención del aparato de administración de justicia.

Se declara la existencia de simulación de contrato, en aquellas circunstancias en que se constata la concurrencia de elementos propios de una relación laboral, a pesar de haberse pretendido encubrir la esencia del vínculo jurídico subsistente entre las partes bajo una figura contractual diferente.

Asimismo, la jurisprudencia ha sostenido el criterio que al encontrarse emplazada la parte empleadora por un conflicto colectivo de carácter económico social, toda



terminación de los contratos de trabajo vigentes, debe ser previamente autorizada por el juez respectivo, siendo la consecuencia a la omisión de esa regla, la reinstalación del trabajador en el cargo que ocupaba al momento de su despido, es decir se procede a decretar la reinstalación, sostenido por esta Corte en sentencias de diez de enero, nueve de abril y siete de mayo, todas de dos mil dieciocho, emitidas en los expedientes 4803-2017, 5243-2017 y 542-2018, respectivamente” Expediente 2979-2018, Corte de Constitucionalidad.

Así mismo, se incumple con las normativas laborales vigentes cuando el Estado quiere simular contratos aduciendo que el contratado no tiene calidad de servidor público toda vez que se suscribió contratos administrativos de servicios técnicos y/o profesionales a plazo fijo con cargo al renglón presupuestario cero veintinueve 029; expresando que no existe despido, sino que se cumplió el plazo contractual o con alguna de las cláusulas establecidas en el mismo.

Por lo que el Estado no se siente obligado a solicitar la autorización judicial para dar por terminada la relación contractual que se ha tenido con la persona que labora en alguna dependencia dentro del mismo, así mismo en la práctica la persona contratada bajo el renglón en mención está subordinada a un jefe, tiene un horario establecido y asignados bienes del Estado para realizar su trabajo encomendado, así mismo se da continuidad a los contratos emitidos año tras año, demostrando esto en jurisprudencia que el contrato se está dando por tiempo indefinido y que el trabajo para el que se contrató es un trabajo indispensable para el giro de las actividades normales del Ministerio en mención.



Es así como el Estado de Guatemala, en este caso concreto en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación dirime los derechos laborales preceptuados en la constitución política de la República de Guatemala, en las leyes laborales nacionales e internacionales e incluso en su pacto colectivo de condiciones de trabajo, dejando a un lado los principios del derecho laboral.

Los trabajadores del Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación, gozan de la protección laboral como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, La Organización Internacional del Trabajo, Código de Trabajo Decreto 1441, y los pactos colectivos, sin embargo se vulneran los derechos Constitucionales y laborales adquiridos debido a los cambios de gobiernos y los más afectados son los trabajadores contratados bajo los renglones 022 y 029 debido a que son contratos por tiempo determinado y son despedidos de manera directa e injustificada, esto genera agravios daños y perjuicios debido a las obligaciones que tienen con la familia como dar alimentación, educación y vivienda a la familia.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Para fines de esta investigación, es de suma importancia determinar las la infracciones a las leyes laborales en el Estado de Guatemala específicamente en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, debido a los cambios de Gobierno, mismas que se denotan fácilmente en las contrataciones bajo el renglón 029 y renglón 022, máxime en los años electorales o de cambio de gobierno los cuales tiene consecuencias jurídicas, sociales y económicas, por la falta de estabilidad laboral que se tiene al trabajar para el estado.

Ya sea por simulación de contratos o por no solicitar al tiempo debido la autorización judicial para despedir a personas contratadas bajo el renglón 029 y 022 respectivamente, pues es bien sabido que no se extendería dicha autorización ya que no existiría en la mayoría de los casos la causa justificada para despedir a dicho personal, esto en el aspecto jurídico, en el aspecto social se deja sin empleo a varias personas que aun teniendo la capacitación y la *expertis* en los puestos gubernamentales, creando zozobra e inestabilidad laboral en todas las entidades del Estado.

Y por último en el ámbito económico dejando sin ingresos los hogares de estos trabajadores y creando deudas al Estado ya que después este es obligado a pagar los salarios y prestaciones dejadas de devengar.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 2t., 2vols.; 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1989.
- ALCALA ZAMORA y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2ª. ed.; Ed. Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, Argentina 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 3a. ed.; Ed. Editorial Heliasta; Buenos Aires, 1992.
- CAPON FILAS, Rodolfo. **Diccionario de derecho social: Relación individual de trabajo**, Editorial Rubinzal y Culzoni, 1991.
- CAZADO RODAS, MELVIN. **Conculcación del derecho humano a la defensa, en el trámite del recurso de revocatoria en el proceso laboral guatemalteco**. Tesis, Guatemala noviembre, 2010.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala febrero, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México, 1975.
- FERNADEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Editorial Oscar De León Palacios, Guatemala, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Volumen 2, Guatemala, 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, Editorial estudiantil Fenix, Guatemala, 2006.
- KROTOSCHIN, ERNESTO. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Ediciones Depalma. 3ª Edición. Buenos Aires, Argentina, 1977.
- LINARES LOPÉZ, Luis F. ASOCIACION DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES. **Apuntes para la historia de trabajo en Guatemala**, revista No. 3, ASIES 2015, Guatemala.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral en Guatemala.** Ed. Universitaria; Guatemala, 2005.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 3era Edición, corregida y aumentada. Buenos Aires 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

POZZO, JUAN D. **Manual teórico práctico del derecho de trabajo.** Ed. Ediar, 2ª Edición. Buenos Aires, Argentina, 1961.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español.** 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Arazandi, 1974.

RAMÍREZ OJEDA, Ángel Horacio. **El derecho de trabajo, la relación laboral y sus elementos en Guatemala.** Guatemala 1980.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala, 1976.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1985.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador.

R119 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119).

Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948

Código Civil de Guatemala. Decreto Ley 106 Enrique Peralta Azurdía, Jefe del Gobierno de la República, 1963.



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

Ley de Contrataciones del Estado, Decreto número 57-92 El Congreso de la República de Guatemala. 2018

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

Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo gubernativo No. 18-98.

Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación (MAGA)