

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a cross, surrounded by various symbols including a crown, a book, and a lamp. The shield is flanked by two figures holding a banner. The entire emblem is enclosed in a circular border with the Latin motto "SICUT ERAS CAROLINA AC CATHEMATA COACTEM" and the year "1690" at the bottom.

**DERECHO A LAS PRESTACIONES PARA LAS PERSONAS QUE OCUPAN  
CARGOS DE DIRECCIÓN EN INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS O  
AUTÓNOMAS**

**LADY HULICE CABRERA TEZEN**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2024**



UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**DERECHO A LAS PRESTACIONES PARA LAS PERSONAS QUE OCUPAN  
CARGOS DE DIRECCIÓN EN INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS O  
AUTÓNOMAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**LADY HULICE CABRERA TEZEN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, junio de 2024



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

<b>DECANO:</b>	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>		Vacante
<b>VOCAL II</b>	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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





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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, tres de junio de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALFONSO RAMÍREZ MARROQUÍN  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
LADY HULICE CABRERA TEZEN, con carné 200412032,  
 intitulado DERECHO A LAS PRESTACIONES PARA LAS PERSONAS QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN EN  
INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS O AUTÓNOMAS.

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.



**ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ**  
 Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 07, 06, 2021

Alfonso Ramírez Marroquín  
 Asesor(a)  
 Lic. Alfonso Ramírez Marroquín  
 Abogado y Notario



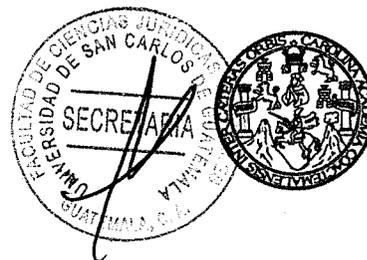


**LIC. Alfonso Ramírez Marroquín  
Abogado y Notario – Col 18852**

Dirección 19 calle 15-30 zona 10

Teléfono. 5630 5869

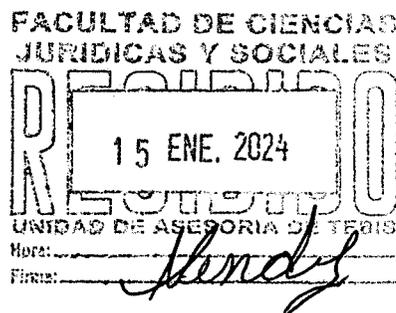
fonciramirez@yahoo.com



Guatemala, 22 de octubre de 2021

Doctor:

Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Respetable Doctor: Herrera.

De conformidad con su oficio de fecha tres de junio de dos mil veintiuno, me permito informar a usted que he asesorado el trabajo de tesis de la estudiante: **LADY HULICE CABRERA TEZEN**, de su trabajo de tesis intitulado: **DERECHO A LAS PRESTACIONES PARA LAS PERSONAS QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN EN INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS O AUTÓNOMAS**. me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o de enemistad, por lo cual se establece lo siguiente.

El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrinas, como conclusión discursiva, así como regulación legal en Guatemala, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicables a nuestro derecho positivo y por ende en normas vigentes, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad técnica y científica a quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron atendidas fielmente por la estudiante **LADY HULICE CABRERA TEZEN**. Así mismo, el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios que lo enriquecen, los se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la regulación y necesidad de reforma a nuestras leyes procesales vigentes guatemaltecas.

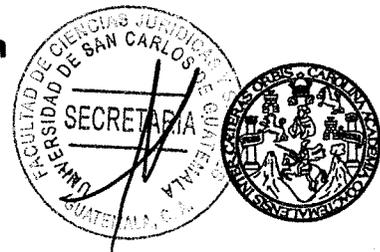
a) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación, como

**LIC. Alfonso Ramírez Marroquín  
Abogado y Notario – Col 18852**

Dirección 19 calle 15-30 zona 10

Teléfono. 5630 5869

fonciramirez@yahoo.com



elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en ésta la sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación, científica obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente cómo resolver ese problema en la práctica y legal;

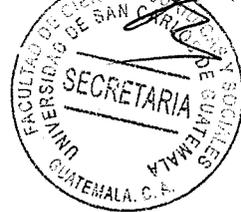
b) La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, se realizó en una secuencia ideal empezando con temas generales para finalizar en orden lógico con el fenómeno en particular;

c) La conclusión discursiva: Todo trabajador debe contar con los beneficios de sus prestaciones laborales, no importando la clasificación con que sea nombrado, sin confundir que debe de ser trabajador ya que existen trabajadores que por ser nombrados o a elección gremial no cumplen con las características de un trabajador de dirección de alguna institución autónoma o descentralizadas que aún cuentan con sus lineamientos legales internos pero siguen en cumplimiento con algunos elementos estatales, para algunos cargos de posición. El derecho de las prestaciones para los trabajadores de dirección es necesario para todos los trabajadores de instituciones autónomas o descentralizadas, de manera permanente por el tiempo que laboren en la institución, de manera que cuenten con prestaciones como salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, despido e indemnización, contrato Individual de trabajo y derechos de la mujer embarazada.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfonso Ramírez Marroquín', is written over a horizontal line.

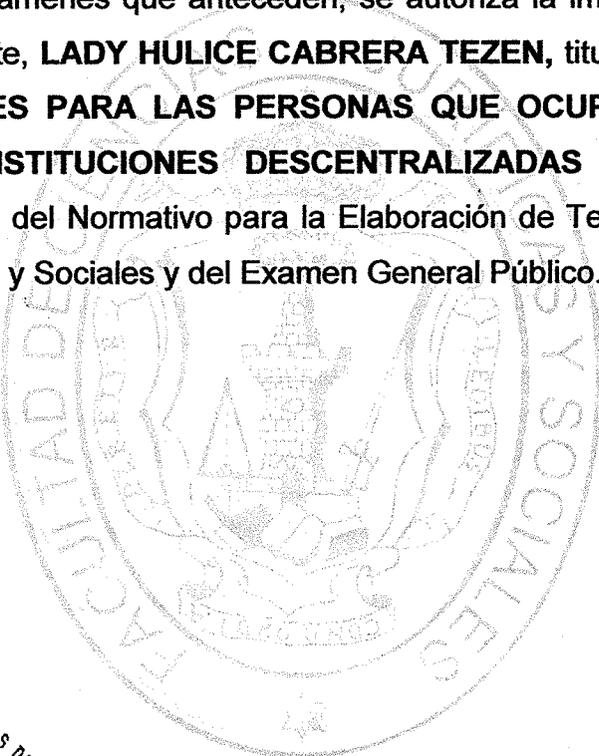
**Lic. Alfonso Ramírez Marroquín**  
**Abogado y Notario – Col 18852**



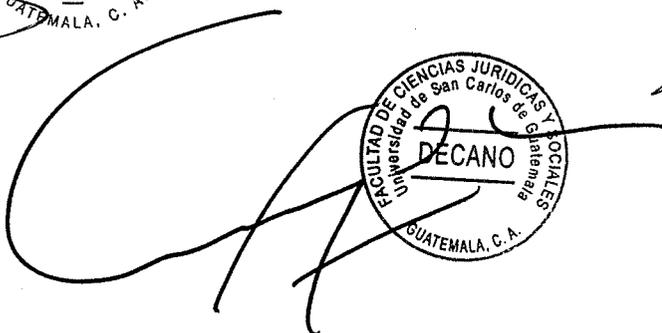
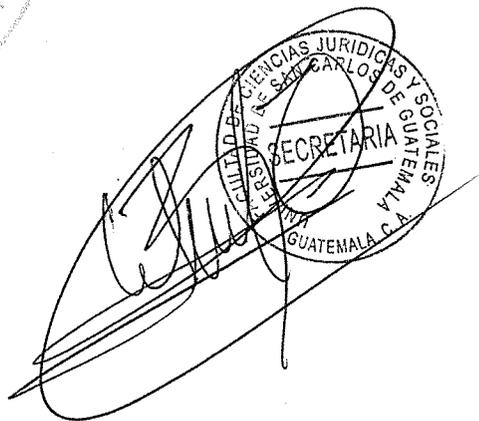
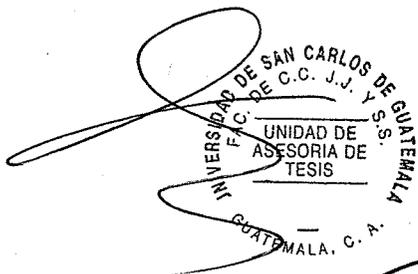
D.ORD. 272-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **LADY HULICE CABRERA TEZEN**, titulado **DERECHO A LAS PRESTACIONES PARA LAS PERSONAS QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN EN INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS O AUTÓNOMAS**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR







## DEDICATORIA

### A DIOS:

En primer lugar, a Dios nuestro creador por darme la vida, la salud, la sabiduría, fortaleza y el amor para continuar día a día para alcanzar esta meta.

### A MIS PADRES:

Juan Francisco Cabrera Orellana y Carmen Matilde Tezen Chacón, por haberme dado la vida por haberme inculcado valores y principios religiosos y morales. Mi padre quien me ha apoyado moralmente, quien no ha dejado de creer en mí, agradezco de corazón sus sabias palabras.

### A MI ESPOSO:

Javier Salvador Román, por su amor, comprensión, apoyo para continuar con mi carrera, por creer en mí, gracias por ser mi equipo de trabajo y formar parte de mi vida.

### A MIS HIJOS:

Lady Sofia, Christopher Salvador y Mía Alexandra, quienes han sido mi motivación a seguir adelante y a no desistir de mis sueños, quienes son parte fundamental en mi vida.

### A MIS HERMANOS:

Gracias por sus consejos.

### A MIS AMIGOS:

Lic. José Luis Ortega y Sandra Fuentes, gracias por brindarme su amistad sincera, compañerismo, respeto y apoyo, por todo buen momento que pasamos juntos, no importando las adversidades que se presentaban.

### A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales, por inculcarme la dedicación y disciplina a tan honorable profesión.

### A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser parte principal de mi formación académica.





## PRESENTACIÓN

La investigación realizada pertenece a la rama cognoscitiva del derecho laboral, del tipo de investigación cualitativo y del derecho administrativo porque ambas son ciencia del derecho, pero con relación directa con los puestos de libre contratación o de nombramiento de servidores públicos, a los cuales se les vulnera el derecho de contar con sus prestaciones como cualquier otro trabajador. El estudio fue realizado en el municipio de Guatemala; siendo el objeto de estudio la Ley de Servicio Civil y el sujeto de estudio, los trabajadores de contratación libre y los nombrados; la investigación se realizó entre los años de 2016 a 2020.

Como aporte académico cabe destacar la obligación legal del Ministerio Finanzas Públicos de establecer en el presupuesto general de egresos de la Nación, la obligatoriedad de otorgar prestaciones a todos los trabajadores, incluidas las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas, por estar en relación de dependencia al igual que todos los demás servidores públicos en el Estado de Guatemala.





## HIPÓTESIS

Partiendo del hecho de que a pesar que a todos los trabajadores estatales en Guatemala, incluidas las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas, debiera otorgárseles todos los derechos que regulan las leyes laborales, a estos últimos se les vulneran sus derechos de sus prestaciones laborales al estar laborando direcciones de la misma institución, el Estado debe asignar en el presupuesto general de egresos de la administración pública los fondos necesarios para que estos trabajadores también gocen de sus prestaciones laborales como establecen las leyes de trabajo vigentes en Guatemala.





## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para poder someter a prueba la hipótesis planteada, se utilizaron técnicas de investigación como la bibliográfica y documental, así como los métodos deductivo, inductivo, analítico y otros, con lo cual se logró comprobar que el Ministerio de Finanzas Públicas debiera incluir en los presupuestos de gastos anuales del Estado, el monto necesario para que a estos trabajadores se les paguen las prestaciones laborales de ley y así ya no continuar con la vulneración del principio de igualdad constitucional hacia estos servidores públicos.





## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho administrativo y la administración.....	1
1.1. Derecho administrativo.....	1
1.2. La administración.....	2
1.3. Definición de administración.....	3
1.4. Función administrativa gubernamental.....	6
1.5. Organización de la administración pública.....	11

### CAPÍTULO II

2. El trabajo y el derecho de trabajo.....	17
2.1. Definición del trabajo.....	17
2.2. Antecedentes del trabajo.....	18
2.3. El derecho laboral.....	20
2.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	23
2.5. Principios del derecho del trabajo.....	25

### CAPÍTULO III

3. La relación laboral .....	31
3.1. Características de la relación laboral.....	31
3.2. El trabajador.....	42
3.3. El patrono.....	44
3.4. Remuneración o salario.....	45



## CAPÍTULO IV

Pág.

4. Derecho a las prestaciones para las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas.....	51
4.1. Personal en los cargos de dirección o administración.....	51
4.2. El trabajador de confianza y los cargos administrativos.....	54
4.3. Derecho a prestaciones para las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas.....	58
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>67</b>



## INTRODUCCIÓN

El problema que motivo la investigación fue que a pesar de que el derecho de prestaciones laborales de todas las personas que trabajan para instituciones públicas y privadas es un derecho fundamental que la misma Constitución Política de la República de Guatemala establece, el Estado guatemalteco no cumple con las prestaciones para los trabajadores con cargos de dirección en las instituciones autónomas o descentralizadas por lo que se está violando un derecho fundamental de todo trabajador, ya que deben ser aplicadas las normas tanto internacionales como las nacionales, con relación al trabajador, que no puede ser privado de los derechos básicos ni de otro derecho laboral.

El objetivo del estudio de la presente investigación se orienta a determinar la obligación de toda institución de cumplir con las prestaciones para las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas que bajo la figura de trabajador de confianza o de nombramiento no se cumple con las prestaciones que le corresponde.

El contenido de esta tesis se integra por cuatro capítulos, en el primero, se expuso el derecho administrativo y la administración, abarcó los elementos de la administración y la actividad administrativa autónoma, centralizada y descentralizada; en el segundo, se explicó el tema del trabajo y el derecho de trabajo, se escribió sobre los antecedentes y la naturaleza jurídica del derecho de trabajo; en el tercero, se estableció la relación laboral, abarcando las obligaciones del patrono, el papel del Estado en la relación laboral y las normas jurídicas que rigen las relaciones laborales entre la administración pública; en el cuarto, se explicó el derecho a las prestaciones para las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas.

Para el desarrollo de la investigación, la metodología utilizada incluyó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo y la técnica documental, así como la bibliográfica a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con



la comprobación de la hipótesis.

Se finalizó el trabajo recomendándole al Ministerio de Finanzas Públicas que incluya en el presupuesto general de egresos anuales del Estado guatemalteco, el monto de las prestaciones de ley que por derecho le corresponden a los trabajadores que tienen funciones de dirección en las instituciones descentralizadas o autónomas, puesto que al estar en relación de dependencia tienen los mismos derechos que los demás servidores públicos que laboran en los organismos del Estado y demás dependencias públicas.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho administrativo y la administración

El derecho administrativo, es el respaldo que el derecho le da a los particulares de actuar entre particulares o al Estado mediante sus entidades para actuar de alguna manera determinada, y en términos generales la administración es la forma adecuada de llevar una actividad en una institución pública o privada siguiendo sus lineamientos o etapas para cumplir un fin.

#### 1.1. Derecho administrativo

El tratadista, explica esta diferencia opinando que: "El Derecho Administrativo en el sentido francés tiene su origen en el momento en que se produjo la derogación global del derecho privado".<sup>1</sup> Por delegación global se entiende dejar sin efecto la aplicación total del derecho privado, es decir, ese derecho que se aplica exclusivamente a los particulares. El derecho administrativo, es un conjunto de elementos esenciales en la administración pública como privada, donde se enmarcan los derechos aplicables a la administración.

El derecho administrativo regula los servicios públicos, es una técnica porque son normas que permiten a los particulares adquirir derechos y contraer obligaciones para satisfacer las necesidades públicas; y debe indicarse que es funcional, porque

---

<sup>1</sup> Georges Vedel. *Derecho administrativo*. Pág. 58.



reglamenta las funciones administrativas, operando con sus propias normas técnicas, por lo que se puede inferir que en un Estado puede existir una administración con sus características, sin que exista por tal motivo, derecho administrativo.

Asimismo, es definido por Hugo Calderón Morales, de la siguiente manera: “El conjunto de Órganos Administrativos que desarrollan una actividad para el logro de un fin (Bienestar General), a través de los Servicios Públicos (que es el medio de que dispone la Administración Pública para lograr el bienestar General), regulada en su estructura y funcionamiento, normalmente por el Derecho Administrativo”<sup>2</sup> Por su naturaleza el derecho administrativo va cambiando constantemente y se transforma.

## 1.2. La administración

La administración es todo proceso que el ser humano utiliza para organizar y planificar actividades, para el autor, en un aspecto muy amplio define: “La administración es toda actividad humana planificada para alcanzar determinados fines humanos”.<sup>3</sup> Por otra parte, el derecho administrativo, es un conjunto de normas, y principios que sirven de base para la organización del que hacer de la administración para una actividad determinada.

El Organismo Ejecutivo ejerce funciones políticas y administrativas y el Estado también ejerce este tipo de funciones al igual que dicho organismo, por lo que la actividad administrativa no es exclusiva de los organismos del Estado, sino que también existe

---

<sup>2</sup> Hugo Haroldo Calderón Morales. **Derecho Administrativo**. Pág. 11.

<sup>3</sup> Adolfo Merkl **Teoría general del derecho administrativo**. Pág. 12.



en las organizaciones autónomas y descentralizadas que forman parte del mismo, de acuerdo a la normativa legal guatemalteca.

### **1.3. Definición de administración**

La administración, se define el proceso de lograr que las actividades lleguen a su término eficientemente con otras personas y por medio de ellas, ese término eficiente de la administración es la finalidad de la administración eficiente; así también se dice que la administración es el proceso cuyo objeto es alcanzar la máxima eficiencia en el logro de los objetivos de un grupo social, mediante la adecuada coordinación de los recursos y la colaboración del esfuerzo ajeno.

Las funciones administrativas están integradas por la planeación, la organización, la dirección y el control, siendo la planeación es el primer elemento de la administración y como su nombre lo indica es planear, suponer algo que no se encuentra aún en la realidad, la planeación es definida como la escogencia entre futuras alternativas de curso de acción para la empresa en su conjunto y para cada departamento de ella.

Es decir, la administración consiste en la determinación del curso concreto de acción que se habrá de seguir, fijando los principios que lo habrán de presidir y orientar, la consecuencia de operaciones necesarias para alcanzarlo, y la fijación de tiempos, unidades necesarias para su realización y comprende una etapa política para orientar la acción, la cual se integra por reglas o normas generales que sirven de guía al pensamiento y acción de los subordinados, con lo cual se mantienen enfocados en los



objetivos que se persiguen.

La segunda etapa se refiere a los procedimientos, que son una secuencia de operaciones o métodos. Son planes más concretos que norman el criterio y la acción que debe seguirse apoyada en los objetivos y políticas, indicando cómo y cuándo se han de ejecutar las actividades y una tercera etapa que consiste en los programas que son planes más complejos que los anteriores se apoyan en los objetivos, las políticas y los procedimientos, pero determinan con mayor precisión el desarrollo de las actividades en función de dos elementos esenciales: tiempo y dinero.

La organización se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que se deben dar entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social para su mayor eficiencia: y comprende tres etapas, entre ellas se encuentran las jerarquías, las funciones y las obligaciones, que fijan la autoridad y responsabilidad correspondientes a cada nivel, la manera en que deben dividirse las grandes actividades especializadas, necesarias para lograr el fin general, a partir de las obligaciones que tienen en concreto cada unidad de trabajo susceptible de ser desempeñada por una persona.

Por otro lado, la dirección, es el elemento de la administración en que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones tomadas directamente con frecuencia, delegando dicha autoridad, vigilando en forma simultánea que se cumplan en forma adecuada todas las órdenes emitidas; es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro o



división de la empresa o institución organizada y grupo de un organismo social, esto es realizado con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz para el mejor resultado de los planes señalados.

El mando o autoridad es el principio del que se deriva toda la administración y, por lo mismo su elemento principal, que es la dirección. Su estructura día como delegarla y como ejercerla, para lo cual necesita de la comunicación, el cual es el sistema nervioso de un organismo social, lleva al centro director todos los elementos que deben conocerse, y de este, hacia cada órgano y célula, las ordenes de acción necesarias debidamente coordinadas, siendo la supervisión, una función para ver si las cosas se están haciendo tal y como se había planeado y mandado; mientras que el control sirve para medir los resultados actuales y pasados en relación con lo esperado.

De igual manera, se entiende que la actividad administrativa equivale a la acción puramente material que realiza un órgano la cual puede ser interna, externa, reglada y discrecional, puesto que toda administración material, con relación a la actividad interna se lleva a cabo dentro de la organización tanto de la administración simple como pública, no se proyecta fuera o al medio ambiente externo de la organización.

Por lo que, al encontrarse fuera de la organización, la actividad administrativa no afecta intereses, derechos y libertades de los particulares y de otras organizaciones públicas o privadas, por lo que las acciones de la administración; asimismo, para poder establecer las acciones fundamentales que se llevan a cabo acciones de garantía con lo cual la administración fija el marco de la vida colectiva; establece el orden de



convivencia, garantizado cuales son los ámbitos dentro de los que pueden desarrollarse las iniciativas privadas y cuáles son las posibles conductas de los particulares, la que se realiza manteniendo la tranquilidad y el orden público.

La acción de prestación de la actividad administrativa tiene por finalidad entregar a sus destinatarios ciertos bienes o prestar determinados servicios, sea a través de un régimen de derecho privado o mediante un concesionario al que fija pautas de actuación o bien, puede ejecutar el servicio público de forma directa y como tal administrar los recursos, los medios y los fines que se persiguen, para lo cual tiene una acción de estímulo, por medio de la cual, la administración incita a los particulares a que cumplan actividades de interés público mediante subvenciones o créditos.

#### **1.4. Función administrativa gubernamental**

La función de la administración gubernamental, es el actuar de la administración de sus instituciones encargadas de administración del Estado para cumplir con sus fines de gobernación, esta función es administrar de forma correcta la gestión de debe de cumplir toda institución del Estado, para cumplir con sus fines programados o predeterminados en sus planes de gobierno.

La doctrina hace referencia de manera reiterada a la distinción entre función administrativa y administración pública, definiendo esta última como compuesta por aquellas entidades que realizan función administrativa, al margen de su estructura. Y es que existen entidades que desarrollan funciones administrativas, que no forman



propriadamente parte del Estado; a su vez, existen entidades y órganos del Estado que no ejercen función administrativa, sino de otra índole.

“Además del criterio negativo, que implica que administración es lo que implica ni legislación ni jurisdicción, el mismo que es eminentemente incompleto e incluso erróneo, existen criterios distintos de tipo positivo que han sido propuestos para diferenciar las funciones públicas: el criterio orgánico o estructural y el criterio material o sustancial; que fueron empleados durante mucho tiempo en el derecho comparado; pero que hoy se encuentran en crisis”.<sup>4</sup> Se encuentran en crisis los criterios tanto materiales como sustanciales de las funciones públicas por la falta de autoridades que puedan determinar las funciones públicas, para ser funcionales.

El punto de vista orgánico o estructural sobre la función administrativa se hace la distinción respecto a la función pública ejercida según la actuación sea realizada por un ente jurisdiccional, administrativo, gubernativo o legislativo, y determinar si nos encontraríamos ante una función de tal o cual tipo; este criterio es evidentemente insuficiente y, tomado literalmente, resulta ser erróneo, por cuanto en los órganos legislativos y jurisdiccionales también se realizan funciones administrativas, siendo posible incluso confundir funciones gubernativas con las administrativas, algunas veces ejercidas por los mismos funcionarios.

De hecho, los ministros son considerados funcionarios mixtos, pues un ministro no posee facultades solamente administrativas, sino también políticas; de hecho, el

---

<sup>4</sup> Guzmán, Christian. **Función administrativa**. Pág. 286.



ministro es un funcionario administrativo en tanto encargado de un sector de la administración pública dirigida por el Poder Ejecutivo, pero es a la vez un funcionario político, pues toma decisiones estatales de manera colegiada con el consejo de ministros y con el Presidente de la República cuando refrenda sus actos.

El punto de vista material o sustancial sobre la administración pública, ateniéndonos a la descripción externa de los actos mismos, considera que los mismos serían actos legislativos los que establecen reglas de conducta humana en forma general e imperativa, a través de leyes; son actos jurisdiccionales los que deciden con fuerza de verdad legal una cuestión controvertida entre dos partes, determinando el derecho aplicable; y son actos propios de la función ejecutiva tradicional aquellos que constituyen manifestaciones concretas por oposición a las manifestaciones abstractas, como lo son la legislación de la decisión estatal.

A su vez, la función ejecutiva estaría conformada por un componente gubernativo o político y por un componente administrativo, que son sustancialmente distintos entre sí; ahora bien, puede afirmarse que administrar consiste en tomar medidas para manejar el Estado y lograr los fines por él perseguidos; a primera vista, puede considerarse entonces que dicha función pública es propiamente función ejecutiva, pues resulta ser la materialización y puesta en práctica, por parte del Estado, de la ley emitida por el Congreso de la República.

“Decir que la función pública es propiamente ejecutiva no es enteramente cierto puesto que existen entes que no pertenecen al denominado Poder Ejecutivo o más



propiamente, gobierno y que pueden ejercer, en mayor o menor medida, función administrativa. Los casos más evidentes son los correspondientes a los entes constitucionales, que gozan de una intensa autonomía, así como las entidades descentralizadas territorialmente; por otro lado, dentro del Poder Ejecutivo o Gobierno, existen también entes y órganos que desempeñan función gubernativa o política, que consiste en la dirección de la política general de gobierno”.<sup>5</sup> Lamentablemente el poder ejecutivo es el que dirige la función pública de forma desmedida por el control institucional que ejerce el gobierno.

Desde el punto de vista funcional, la función administrativa posee ciertas características diferenciales, que sin embargo permiten notar que la misma en realidad transita por los más diversos organismos estatales, e incluso a través de entes privados o no estatales; en primer lugar, debe considerarse que si bien la función administrativa es ejercida por el Estado, puede ser realizada por los particulares a través de la delegación, autorización o concesión de la autoridad estatal, debiéndoseles aplicar el derecho administrativo en esos casos.

Los casos de delegación o concesión que se presentan son múltiples e incluyen a las empresas que prestan servicios públicos u otros entes de naturaleza corporativa; si bien la función gubernativa, la función jurisdiccional y la función legislativa son ejercidas por el Estado, las mismas no son delegables a entes no estatales, como resultado, no es posible que los particulares puedan tomar decisiones de gobierno, no pudiendo dicha función delegarse u otorgarse en concesión a aquellos.

---

<sup>5</sup> *Ibíd.* Pág. 287.



“Es imposible que el Poder Judicial delegue su función jurisdiccional, salvo el caso del arbitraje, que si bien constituye jurisdicción no implica delegación por parte de los organismos jurisdiccionales sino más bien una decisión tomada por las partes para someter su controversia a dicha jurisdicción. Finalmente, la función legislativa solo puede delegarse en el Gobierno, a fin de que este pueda emitir decretos legislativos”.<sup>6</sup>

En la teoría se establece que el poder judicial no puede delegar su función jurisdiccional, se hace la mención de que en teoría ya que debería de tener independencia en las instituciones.

El ámbito de la función administrativa opera en el espacio de las labores cotidianas de interés general; es decir, dicha función implica el manejo de dichas labores en mérito a las facultades concedidas al ente que las realiza, por lo que, las decisiones de la administración pública se relacionan directamente con funciones de interés general que se deben realizar de manera permanente, es decir, con un carácter concreto, inmediato y continuo, lo cual permite distinguir la función administrativa de las actividades de interés privado, que pueden encontrarse reguladas por la administración pública, pero que no forman parte de la función que la misma ejerce.

Por otro lado, la función administrativa tiene relación directa con los particulares en general, de tal manera que las actividades que desempeña la administración pública los afectan directamente; ello no significa que toda decisión de la administración tenga por destinatario a particulares, puesto que en muchos casos los destinatarios pueden ser empleados públicos, a través de los llamados actos de administración interna.

---

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág. 288.



“Es necesario señalar que, en contraposición, la función legislativa se enfoca indirectamente en los particulares, pudiendo dirigirse también a la organización del Estado; la función gubernativa no se enfoca sino en la dirección del Estado en su conjunto; y la función jurisdiccional, si bien se enfoca en los particulares, pretende resolver conflictos o corregir una situación de incertidumbre jurídica y no es susceptible de revisión por parte de otro poder del Estado, a diferencia de lo que ocurre con la función administrativa, que precisamente es controlada por dicha función jurisdiccional, entre otros mecanismos de control”.<sup>7</sup>

Como se aprecia, la función administrativa se encuentra sometida al ordenamiento jurídico y, en especial, a la ley, siendo esta última la que determina los alcances de lo que la administración puede hacer, vale decir, su competencia; así, el principio de legalidad se convierte en el más importante del derecho administrativo e implica que las autoridades deben actuar con respeto a la Constitución Política, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas dichas facultades.

### **1.5. Organización de la administración pública**

La administración pública se sujeta, en especial a la ley, entendida como norma jurídica emitida por quienes representan a la sociedad en su conjunto, que es el Congreso de la República, subordinándose a la misma, caso contrario, la administración carecería de control jurídico real, pudiendo actuar de manera arbitraria; la administración pública,

---

<sup>7</sup> Muñoz, Santiago. *Derecho administrativo*. Pág. 84.



a diferencia de los particulares, no goza de la llamada libertad negativa, o sea, nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido a hacer lo que esta no prohíbe o principio de no coacción, dado que solo puede hacer aquello para lo cual está facultada en forma expresa.

La administración gubernamental puede ser centralizada, descentralizada, autónoma o semiautónoma, lo cual deciden los legisladores de las asambleas constituyentes, como representantes del pueblo y a partir de considerar las características particulares del Estado en el cual están redactando la Constitución Política que regirá los destinos de un país y sus habitantes:

La administración pública centralizada consiste en la relación que existe entre el órgano superior jerárquico y los inferiores, cuyo deber de obediencia a un mandato legítimo del primero es inexcusable; en el caso de la administración pública estatal el Presidente de la República es el titular y responsable único de la administración pública del Organismo Ejecutivo.

La característica más importante de la centralización consiste en que todo el poder reside en el Presidente, el cual tiene facultad o poder de nombramiento, de mando; de vigilancia; poder disciplinario; facultad o poder de revisión; y, facultad o poder para resolver conflictos en caso de competencia. La administración centralizada tiene una segunda forma que es la existencia de una relación de jerarquía entre los órganos inferiores con el superior, lo que permite es tener establecidos los rangos o grados en la administración pública, en relación a los cargos públicos que desempeñan.



“Se denomina administración centralizada aquella forma de organización administrativa que tiene lugar cuando los órganos de la administración tienen una relación de dependencia y subordinación directa e inmediata con el órgano superior de la misma, no existe autonomía alguna. Se caracteriza principalmente por dos circunstancias, la primera establecida por todas las funciones estatales que se concentran en un órgano superior, ejerciendo todas las facultades públicas de decisión, revisión, mando, vigilancia, disciplina y nombramiento”.<sup>8</sup>

Desde el punto de vista jurídico, se entiende por centralización al sistema de organización administrativa en el que todas las cuestiones de importancia son resueltas por los órganos centrales de la administración pública y superiores de ésta, por lo que el conjunto de las competencias administrativas se unifica en uno o más órganos superiores de la administración.

En este caso, los órganos de la administración no están dotados de personalidad jurídica propia e independiente de la personalidad jurídica del Estado, y tienen entre sí una relación jerárquica con diferentes grados y niveles, pero respetando las instrucciones y directivas que imparte el órgano superior, en el caso de la administración descentralizada, destaca que esta representación de organización administrativa tiene lugar cuando el Estado otorga facultades y atribuciones determinadas a un órgano administrativo, quien actúa con independencia funcional al contar con personalidad jurídica y patrimonio propio, a efecto de prestar ciertos servicios públicos a la colectividad, sin que deje de estar vinculada jerárquicamente a la

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 85.



administración central.

El órgano descentralizado goza de independencia administrativa, realiza todas sus funciones sin depender directamente del gobierno central, sin perjuicio a que en ciertos casos se ejerza determinado control o vigilancia; el Estado a través de una ley ordinaria otorga personalidad jurídica y patrimonio propio para que el ente descentralizado pueda ejercer derechos y contraer obligaciones por sí mismo.

La descentralización tiene varias características como que se crea una nueva persona jurídica de carácter público distinta del Estado, eso es muy importante para separar cada función administrativa, pero parte de la estructura estatal; asimismo, se rigen por una ley orgánica, la cual regula su personalidad, su patrimonio, su denominación, su objeto y su actividad.

Se transfieren del órgano central poderes de decisión y de mando a otras entidades, manejando su presupuesto con el objeto de que puedan administrar sus recursos y realicen sus actividades económicas por sí mismos; y se les permite emitir sus propias normas jurídicas, estatutos y reglamentos, todo internamente, pero tomando en cuenta que debe crearse sin violar la ley orgánica que las crea ni la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las mismas no tienen independencia financiera, sino que un relativo espacio de decisión que pueden tomar dentro de lo que establece la ley que la crea, lo cual solo puede llevar a cabo si se encuentra dentro de lo regulado por la Ley Orgánica del



Presupuesto y en función de las atribuciones otorgadas por ley, las cuales son escasas puesto que no deja de depender del poder central.

La administración pública autónoma es una forma de organización del Estado, que por disposición de la ley transfiere determinadas facultades y atribuciones a un órgano administrativo, otorgándole personalidad jurídica y patrimonio propio para la realización de las mismas, actuando con plena independencia funcional y autofinanciamiento, lo que se conoce como autarquía.

Se caracteriza principalmente porque las entidades autónomas no dependen del Organismo Ejecutivo; es decir que este no ejerce ninguna clase de control político o financiero, pues teóricamente no manejan fondos públicos sino fondos privativos, lo cual las separa de cualquier subordinación en sus decisiones hacia el gobierno central, ya que las entidades autónomas están desligadas legalmente del Organismo Ejecutivo, sin que eso signifique que no sean parte del Estado.

Es necesario establecer que como para en la administración pública tal como órganos autónomos pueden designar a sus propias autoridades, teniendo su propio representante legal. Se rigen por sus propias leyes, es decir que crean sus propios estatutos y reglamentos. Generalmente la autonomía es reconocida por la ley constitucional. Están dotadas de personalidad jurídica y patrimonio propio, por lo que sin perder su calidad de estatal constituyen una persona jurídica de carácter público distinta del Estado. Cuentan con capacidad para tomar sus propias decisiones y gestionar sus asuntos por sí mismos.



“Con el nombre de la autarquía les permite el autofinanciamiento, gozando de gran independencia económica a disponer libremente de sus propios recursos y captarlos por sí mismos sin depender del Presupuesto General del Estado. No existe una verdadera autonomía, ya que las entidades denominadas autónomas carecen de suficientes ingresos propios, por lo que se encuentran presupuestadas, dependiendo así financieramente del Estado, por lo que al captar fondos públicos son fiscalizadas por la entidad que por mandato constitucional debe supervisarlas”.<sup>9</sup>

Como se aprecia, la autonomía presupone no estar sujetos a la administración central y no estar sujetos a las decisiones jerárquicas de ésta, por lo que dotar de personalidad jurídica y patrimonio propio a los entes autónomos es asegurar en esa autonomía, básicamente la autonomía económica que consiste en la libre disposición de los bienes que forman su patrimonio propio y en la aprobación y ejecución de su presupuesto sin injerencia de ninguna autoridad central; es decir, la potestad de dictarse su propia organización básica, y reparto de funciones según su propia ley orgánica.

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 87.



## CAPÍTULO II

### 2. El trabajo y el derecho de trabajo

Se considera trabajo a toda actividad física o intelectual que realiza el ser humano que se busca para que sea retribuida; por el cual una persona realiza actividades de forma subordinada a otra persona que en lo formal se le llama patrono, pero también existen otras formas de trabajo donde no realiza un trabajo determinado siempre retribuido; hay distintos tipos de trabajos y el derecho de trabajo son todo el conjunto de principios normas y leyes que regulan esa relación de trabajo mediante mecanismos legales.

#### 2.1. Definición del trabajo

Como definición del trabajo se indica que es: "El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración".<sup>10</sup>

De esta manera se aprecia, el trabajo considerado como derecho fundamental del hombre es necesario para llevar una vida digna, y todos los individuos tienen derecho a su plena y efectiva realización. Asimismo, es una actividad que le permite al hombre

---

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 168.



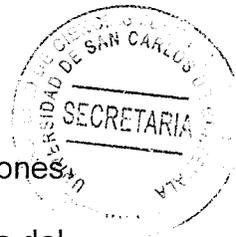
producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades de carácter material. Entonces, es un medio para obtener utilidad y bienestar al mismo tiempo, sin necesariamente considerarse trabajo exclusivamente al trabajo remunerado.

También se contempla el trabajo en comunidad, el trabajo realizado por el trabajador independiente o a cuenta propia, trabajadores que prestan servicios a través de contratos, entre otro, todo esfuerzo requiere un sacrificio y como recompensa la retribución de forma monetario por el esfuerzo realizado recordando que el esfuerzo puede ser en una actividad física, como en actividades mentales o intelectuales haciendo una labor a un patrono.

Es claro, entonces, que el trabajo no necesariamente implica una relación de dependencia, sino una actividad propia de los seres humanos, por medio del cual se relacionan directamente con la naturaleza a través de actividades materiales o bien de manera indirecta por medio de procesos intelectuales, pudiendo ser por cuenta propia o independiente o para un tercero, por lo que cuando se habla del derecho al trabajo incluye ambos aspectos y no solo la relación de dependencia.

## **2.2. Antecedentes del trabajo**

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva. El trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un



atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. No se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido.

“El trabajo inicia de varias maneras, una de ellas es el trabajo agrícola: Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo”.<sup>11</sup> El trabajo se fue modificando constantemente, por el estudio o el aprendizaje de otros trabajos como al inicio fue trabajos agrícolas y van variando conforme a las necesidades de cada necesidad que surgía.

El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano era una tarea obligada en este tipo de comunidades fundamentalmente porque dependían del mismo para su propia sobrevivencia; recordando que el trabajo no inicia con una definición exacta de lo que se realiza: “No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesías y praxis”.<sup>12</sup> La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente, es de esa manera que las actividades laborales aunque no se consideraban con ese nombre.

---

<sup>11</sup> Alemán, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 21.

<sup>12</sup> **Ibíd.** Pág. 22.



Labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano. La labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas. También implica pasividad y adaptación a las normas supra humanas determinantes.

### **2.3. El derecho laboral**

Cuando se indica que el derecho del trabajo surge por la necesidad de las personas que lo ejercen, y esto ya que luego de un largo proceso que trajo formas de organización de la producción y del trabajo, pero las mismas se seguían rigiendo por las leyes del mercado, en donde las personas se consideraban formalmente iguales y libres, por lo que se tenía por sentado que concurrían al mercado a comprar o vender cualquier bien, incluyendo la fuerza de trabajo, a partir de la ley natural de la oferta y la demanda.

Para indicar el derecho de trabajo se debe establecer con claridad que el mismo es el conjunto de normas jurídicas, legalmente establecida, que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones contra el patrono y los trabajadores, que entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición tales como descansos, bonificaciones permisos horas laborales y otras condiciones.



El autor Alejandro Nájera Martínez, indica que: "La aplicación de este esquema en el campo de las relaciones laborales, más aún con la rigidez propia del liberalismo, entonces en auge, mostró que los valores consagrados por el Derecho civil no se verificaban en la realidad: el trabajador sólo disponía de su energía, que ofrecía a quien la fuera a utilizar, el cual era un empresario, a cambio de una retribución; pero, como la necesidad de obtener un empleo, era mucho mayor que las probabilidades de encontrarlo, la voluntad única del empleador establecía los derechos y obligaciones entre las partes".<sup>13</sup>

Al indicar del derecho laboral, es importante conocer que: "Para el Derecho laboral, no interesa la intención de los participantes, pues si una ley imperativa prohíbe llegar a determinado fin mediante un negocio, entonces, tampoco puede alcanzarse a través de otro negocio. Se hace una interpretación extensiva de la ley defraudada -si ello es admisible-, para comprender en ésta al acto indebidamente excluido; y, en cambio, la ley de cobertura es interpretada en sentido estricto. El efecto es el de regir al acto por la ley defraudada. Puede lograrse el fraude a la ley utilizando diversas vías, una de las cuales es la simulación. Habría concurrencia de ambas instituciones si el negocio en fraude fuera el oculto".<sup>14</sup>

Como antecedente del derecho laboral se indica que, en un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de

---

<sup>13</sup> **Derecho laboral.** Pág. 5.

<sup>14</sup> Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho laboral.** Pág. 17.



aplicación el trabajo en la industria; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa; respecto al origen del derecho de trabajo es necesario citar al tratadista Mario de la Cueva del cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial, aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero."<sup>15</sup> En esencia el derecho social y el derecho laboral, se diferencian ya que el derecho laboral, es la que esencialmente trata de los trabajadores y el derecho social abarca variedad de derechos.

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al s días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

Para todo trabajador no importando cualquier división que se le dé, es necesario sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden, aplicando el derecho laboral, como cobija donde el trabajador debe estar seguro de que encontrara resguardo del derecho del mismo. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saberse interpretarse en dicho código, estudiado se le interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

#### **2.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

Establecer la naturaleza del derecho de trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones que se han otorgado siendo una de ellas la privativa, la cual argumenta que el trabajo se basa en un contrato espontáneo y voluntario entre las partes. En las normas jurídicas civiles con las equiparables a ella, es un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

La corriente publicista tiene la característica que estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo. La autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general; mientras



que la dualista afirma que por una parte el derecho de trabajo tuvo intereses privados por otros intereses de la generalidad.

La concepción denominada social incorpora al derecho del trabajo una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea con finalidad es la social, la misma sociedad resguarda los derechos de la persona trabajadora y de esa manera mantiene a la sociedad unida, a partir de una relación mutua entre todos los grupos sociales.

Al iniciarse que es social, se debe entender que tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil, que en este caso sería el trabajador. No obstante, lo anteriores, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, este interés es para el trabajador la persona más débil en la relación laboral.

Teniendo en cuenta que el objeto del derecho laboral tiene muchas funciones, pero una de las primeras es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o la relación laboral, así como crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos, dejando por un lado las artimañas o formas de desgaste del proceso laboral; Además de elaborar y sistematizar la doctrina propia sobre la primacía de la realidad para regular las relaciones



Entre el empleador y el trabajador, que fuese la armonía de todo lugar de trabajo, el respeto y el conocimiento, tanto del trabajador y el patrono, de cumplir con sus obligaciones y velar por el cumplimiento de sus derechos como de velar por la prestación personal, la subordinación surgida por el salario y la remuneración al trabajador.

## **2.5. Principios del derecho del trabajo**

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista, no produce costas porque vela por la economía y se fundamenta en el principio de tutelaridad, a partir de que la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Los principios del derecho de trabajo son de suma importancia en la ley como se puede establecer en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 indica que son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento; este derecho de irrenunciabilidad, es un derecho que se implementa con las características de la misma con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, esto puede ser ya sea por presiones, también en ocasiones se trata con engaños o por cualquier otro motivo.

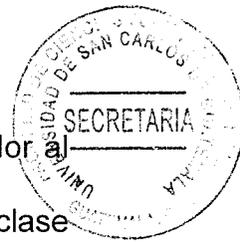


El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y a regular cada vez más relaciones que las establecidas legalmente en los primeros códigos de trabajo.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales como el Código de Trabajo y leyes laborales que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases; este derecho siempre está cambiando. Avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en una permanente evolución.

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que, aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral,



dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia; por lo que el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados; por tal razón la importancia de la protección a los trabajadores informales.

En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista; asimismo, el principio de sencillez señala que el derecho de trabajo, a partir de que va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

En los considerandos del Código de Trabajo se invoca una mayor armonía social, por lo que a lo largo de este Código se encuentra desarrollado el principio de sencillez, para que en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social,



como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es: "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias", de este modo, para tratar de forma adecuada los aspectos relativos a la conciliación en derecho laboral, se deben definir aspectos tales como qué tipo de asuntos son negociables, transables y desistibles en materia laboral, así como reseñar los aspectos judiciales y extrajudiciales conforme a los cuales ha sido regulado este mecanismo alternativo de solución de conflictos en esta área del derecho; llevando a entender con ello los alcances y límites de la conciliación en el derecho laboral.

Por este motivo, la conciliación laboral ha sido reglada de una forma más exigente que en las demás especialidades del derecho sobre las cuales se ha usado este mecanismo alternativo de solución de conflictos; en tanto el derecho laboral busca la protección irrestricta de las garantías fundamentales de los trabajadores, sin perjuicio de que ello no pueda ser asumido como el detrimento de los derechos que le conciernen al empleador.

Antes bien, la regulación estricta de los emolumentos laborales y su consecuente certeza e irrenunciabilidad dependen en sentido estricto del acervo probatorio con que cuenta el trabajador para demostrar la existencia del vínculo laboral y por ende admite prueba en contrario del empleador; lo que asegura que tanto el primero como el



segundo tengan la oportunidad de sustentar en debida forma lo pretendido por aquellos.

De ahí que; a diferencia de otras especialidades del derecho, el derecho laboral guatemalteco no contempla la conciliación en derecho como requisito de procedibilidad y, de hecho, está prohibida para la transacción de ciertos asuntos; en vista de que aquellas garantías han sido consideradas como ciertas e irrenunciables por la mencionada protección de las necesidades que pueden surgir para los particulares en un momento dado de su vida laboral o cesante.

La conciliación individual es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque el intento de avenencia se efectúe para un colectivo de trabajadores; las conciliaciones individuales se clasifican, atendiendo a su motivación, en despidos, reclamaciones de cantidad, sanciones y causas varias; en estas últimas se incluyen reclamaciones por accidente de trabajo, por clasificación profesional o laboral, por antigüedad, entre otros. La práctica totalidad de las conciliaciones individuales en materia de despidos resueltas con avenencia suponen despidos efectivos.

En cambio, la conciliación colectiva es el intento de resolución de conflictos colectivos que afectan a intereses generales de los trabajadores y que son susceptibles de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento, para lo cual se presentan diversas formas de conciliación, siendo una de ellas la convencional o facultativa, otra es legal u obligatoria y la conciliación voluntaria, la cual es, en realidad,



una conciliación convencional pues se necesita un acuerdo de partes para concretarla.

Con independencia de la conciliación convencional ilegal, ésta puede ser, en uno y en otro caso, reglamentada; quiere decir esto que los poderes públicos pueden regular o no disponer sobre los sistemas conciliatorios, y las partes ser libres para seguir tal procedimiento o abstenerse del mismo, hasta dónde los órganos del Estado intervienen en las conciliaciones y el alcance que las normas legales tienen en esta materia es cuestión que la legislación positiva de cada país resuelve de distinta forma, así como la capacidad negociadora de los trabajadores y sus sindicatos.

La conciliación y la mediación como el arbitraje son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo; sin embargo, se diferencian los diversos sistemas en que la conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo, en donde actúa un funcionario público que hace de conciliador; los mediadores, suele proponer soluciones al conflicto, efectúa gestiones directas e incluso publica el resultado o la fórmula propuesta; cuando se usa el arbitraje, un tercero, conocido como árbitro, dicta a las partes en conflicto la fórmula que éstas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias; y ello ocurre tanto en los casos de arbitraje facultativo como en los obligatorios.



## CAPÍTULO III

### 3. La relación laboral

Una relación laboral o también llamada de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la práctica económica que existe entre una persona, denominada el empleado, el asalariado o el trabajador y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración diaria, semanal, quincenal o mensual.

#### 3.1. Características de la relación laboral

La relación laboral, independientemente de la manera en que se la haya nombrado, crea derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador, a partir que continúa siendo el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

De esta manera, la prestación de servicios en relación de dependencia es el marco de la relación entre el empleado y el patrono; pero, cuando el sector estructurado de la economía abarca una proporción bastante limitada de la población y los desempleados engrosan las filas del trabajo independiente, la realidad es distinta; aún con esas limitaciones, la relación de trabajo es el elemento principal para establecer la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus



obligaciones respecto de los trabajadores, aun cuando en la actualidad, a partir de los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

Estas transformaciones en el mundo del trabajo han dado lugar a nuevas formas de relaciones, las dinámicas laborales no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. En las situaciones relativas a la relación de trabajo, donde los principales factores que caracterizan a una relación laboral no saltan a la vista con claridad; no ha habido una intención deliberada de disimular la realidad, sino que más bien puede haber la duda genuina acerca de si hay o no una relación de trabajo.

Eso dándose que tales actividades pueden realizarlas personas que llevan a cabo un trabajo autónomo, como por ejemplo los electricistas, plomeros o programadores de informática, pues también puede darse que los contrate en relación de dependencia una empresa, por lo que tendrán una típica relación de trabajo, con todas las condiciones legales, por lo que los patronos pueden evadir su responsabilidad legal a partir de una intrincada dinámica de contratación.

Estos cambios, también han determinado que las nuevas formas de contratación hayan aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo y que no sean claras las situaciones laborales de un creciente número de trabajadores, por lo que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo, lo cual obliga a los estados a establecer formas legales de protección que se adecúen a estos escenarios, los cuales evidencian una debilidad del sector laboral como actor de las decisiones sobre las relaciones laborales.



Al establecerse el trabajo con la relación laboral se entiende que trabajo es: esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración".<sup>16</sup> El trabajo formal requiere de una relación de trabajo con las personas con que se involucran siendo el trabajador y el empleado llamado también patrono.

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "La idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo".<sup>17</sup> La relación de trabajo se da entre el patrón y el trabajador, esa relación es de subordinación donde la relación del trabajo se da desde el momento de prestar el trabajador sus servicios.

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista, por lo que en ese tiempo era necesario hacer una distinción entre el contrato y a relación de trabajo y lo hizo así, estableciendo que el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, la segunda es la prestación efectiva de un trabajo,

---

<sup>16</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 168.

<sup>17</sup> Diccionario enciclopédico de derecho usual. Pág. 968.



independientemente que exista contrato o no.

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente". No es de todo desconocido que muchos trabajos informales están relacionados a trabajos organizados de ventas por comisión y por no estar regulado este tipo de trabajo evaden el pago de una asistencia social.

El papel del Estado en la relación laboral es el de desempeñar un rol fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores, por lo que, una estrategia para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización".<sup>18</sup>

Por eso es que el marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo, resulta siendo un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tomen en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado; por lo que, al modificarse la organización del trabajo y las modalidades de contratación, con frecuencia hacen referencia a la amplia difusión de

---

<sup>18</sup> Calvillo, Francisco. **Las relaciones de trabajo**. Pág. 4.



nuevas formas de empleo, así las mismas, pueden ser comprendida de diversas maneras y significados, en especial por lo que se refiere a sus efectos jurídicos. Esto significa que, aun cuando toda persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación de trabajo bajo las órdenes de un empleador a cambio de una remuneración.

Las relaciones de trabaja como la diversificación de estas, han evolucionado de manera que: “Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y, junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más, están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible, debido a que mucha gente acepta contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades”.<sup>19</sup>

Por eso es que, para verificar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos que la realidad empírica evidencian cotidianamente y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado, siempre de la manera de demostrar su relación de trabajo, puesto que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas; o sea que, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, que a veces es enunciado expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales.

---

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 11.



"En muchos países se utilizan varios factores para determinar si existe una relación de trabajo. Si estos bien varían, entre los más utilizados figuran el nivel de subordinación a un empleador, si se trabaja por cuenta de otra persona y si la prestación del servicio se realiza en virtud de instrucciones recibidas. En algunos casos, la ley va más allá y determina que serán considerados asalariados algunos trabajadores cuya situación pueda ser ambigua, o presume que están ligados por una relación de trabajo. Otras leyes prescriben que formas de empleo no representan una relación de trabajo".<sup>20</sup>

Es importante establecer que también se puede recurrir a determinados indicadores para averiguar si existen o no los factores pertinentes que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo, encontrándose entre esos indicadores, el grado de integración en una organización, quién supervisa las condiciones de trabajo, el suministro de herramientas, materiales y maquinaria, el dictado de cursos y si la remuneración se paga en forma periódica y si constituye una proporción importante de los ingresos del trabajador, por lo que para él implican una condicionamiento para tener elementos para llevar a cabo su actividad laboral.

"En países donde se aplica el derecho consuetudinario, los jueces basan su decisión en ciertos criterios, entre ellos los llamados criterios de control e integración en la empresa, realidad económica y obligaciones mutuas. En todos los sistemas incumbe normalmente al juez decidir con base en los hechos, sean cuales sean las apariencias o el modo en que las partes hayan definido determinada relación contractual".<sup>21</sup> Se aplica el derecho consuetudinario basándose en que el derecho laboral es anti

---

<sup>20</sup> *Ibíd.* Pág. 12.

<sup>21</sup> *Ibíd.* Pág. 14.



formalista y de esa manera el derecho laboral, cumple en basarse con el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

La existencia de un marco jurídico que reglamente la prestación de servicios no impide que se produzcan desacuerdos al examinar casos específicos en los que haya que determinar si existe una relación de trabajo; de hecho, esto ocurre con bastante frecuencia debido a la proliferación y gran diversidad de situaciones en que se carece de certeza acerca del estatuto de los trabajadores.

La actividad específica de un trabajador determinado es objeto del contrato de trabajo, donde el asalariado es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en donde puede desempeñarse como tal una persona natural o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no, por lo que el dependiente, es esa persona concreta quien debe ejecutar la prestación comprometida, sin transferirla a un tercero, siendo su actividad eminentemente personal, especialmente en el caso de los obreros calificados, principalmente quienes tienen habilidades específicas.

De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple el trabajador solo o con los colaboradores o asistentes que aquél le designe, por lo que la relación se desnaturaliza si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo reemplacen en su obligación, principalmente si la misma depende de sus capacidades o habilidades personales, como la tarea de un ebanista o de un mecánico experto en un tipo de motor específico, pues se entiende que su contratación se hace a partir de sus aptitudes personales, las cuales debe desempeñar por sí mismo y no



delegándolas a terceros de su confianza, salvo que por acuerdo con el patrón, se pueda llevar a cabo esta sustitución.

Esta prestación personal del asalariado es una de las principales diferencias con los contratos de locación de servicios y de obra, puesto que, en el primero, la prestación del que tiene relación de dependencia es, en principio, personal, pero el locador puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos, en ciertas condiciones, por lo que la prestación personal del deudor de trabajo no es, pues, esencial en este contrato.

De igual manera ocurre en el contrato de obra, pues en este tipo de relación contractual, el contratista puede subcontratar la realización de la obra, parcial o íntegramente, en este último caso con autorización del comitente, pues se trata de la realización de la misma sin importar quien la lleve a cabo. Es de recordar que, en los contratos mercantiles, el agente, el comisionista o el corredor, que son las denominaciones que adoptan los deudores de trabajo, pueden ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares o sustitutos a su cargo, por lo que la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial.

La relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que el derecho del trabajo nació como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre como solución a la disputa que duró muchos años, pero aún quedan opositores tales como los profesores de derecho civil, que no se



resignan a la pérdida de todo un sector de las relaciones humanas; y además de ellos un grupo de personas que no han entendido o que tal vez no quieren entender el pensamiento nuevo, lo que las conduce a posiciones ambiguas y contradictorias.

Como se aprecia, mientras que en los contratos mercantiles, si el agente desea puede subcontratar o sustituirse en otra persona la realización del contrato, en el caso de los trabajadores, si los mismos se incapacitan para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva o fallecen, la relación laboral se suspende o se extingue, según sea el caso, puesto que el acto contractual se llevó a cabo con él, por lo que no puede trasladárselo a terceros, salvo que, en casos excepcionales, se acuerde en pactos colectivos otra situación.

El empleador tiene una condición diferente al asalariado, aunque si es persona natural, las reglas pueden ser similares a las expuestas para el trabajador; salvo lo que determine el patrón en su testamento o el juez si hay sucesión intestada, sobre la continuidad de la empresa por parte de los herederos; en todo caso, en virtud del principio de continuidad de la relación laboral, ésta debe prorrogarse.

En esta misma dirección va la solución que debe darse al supuesto de que el empleador sea una persona jurídica, puesto que, si se disuelve y liquida ésta, las relaciones laborales se extinguen; previo procedimiento regulado legalmente, pero si se transfiere a otros propietarios o se fusiona con otra empresa, sea por incorporación o por absorción o se escinde en dos o más unidades, en atención al principio de continuidad, los vínculos laborales prosiguen.



La relación de subordinación es un elemento característico de la relación de trabajo es la subordinación del asalariado hacia el patrono, lo cual implica un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla, lo cual significa la existe sujeción del lado del trabajador y dirección por parte del empleador, como dos aspectos centrales del concepto de subordinación. O sea que la subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que, en las prestaciones de servicios reguladas por el Derecho civil o mercantil, existe autonomía, por lo que el poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo se plasma en atribuciones, aunque limitadas por la ley.

Este poder de dirección le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, por lo que aquel puede impartir instrucciones de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, las cuales, como tendencia, deben estar incorporadas comúnmente al reglamento interno de trabajo, para que sean de observancia dentro de la empresa.

Asimismo, es importante señalar que, en el desempeño de su poder de dirección, el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho, porque el trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben limitarse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador. Esta limitación a la libre disposición del empleador se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el



contrato de trabajo, pues el trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca, sino lo estipulado en el contrato, dentro del marco de las leyes laborales.

Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, el empleador podría hacer cambios dentro de ella, tal como de limpieza de talleres a almacenes o con otras tareas equivalentes en categoría; pero si se ha pactado de modo específico, por ejemplo, contabilidad, ya no cabría el traslado a otra, aunque el tiempo y el lugar de trabajo, salvo que se hubieran acordado expresamente, que lo acordado admite modificaciones por parte del empleador siempre que los cambios sean razonables para el trabajador.

Asimismo, los derechos fundamentales del trabajador son un límite legal que el empleador está obligado a respetar, por lo que las órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud y a la libertad, entre otros; de este modo, sería arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física o moral, como operar sofisticados equipos eléctricos a quien no cuenta con la preparación o los implementos para hacerlo o que el patrono lo trate con humillación y descalificación, porque sería quebrantar el derecho que tiene el trabajador a ser tratado como persona.

Ante esa situación, se debe de determinar la actitud que puede asumir el trabajador, siendo una opción cumplir la orden y después reclamar ante un organismo jurisdiccional o resistirse a ejecutarla si considera que sus derechos están por encima



de su necesidad de una fuente de empleo; en la práctica, es común que los trabajadores acudan al derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del empleador, si afectan sus derechos fundamentales del primero y, en los demás casos, el cumplimiento y eventual impugnación en la Inspección de Trabajo y, si es necesario, en lo judicial.

Sin perjuicio de ello, los inspectores de trabajo tienen la facultad para ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad del trabajador, aunque exista oposición del patrono puesto que este priorizará sus intereses sobre los del trabajador.

### **3.2. El trabajador**

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo; el Código de Trabajo guatemalteco, no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando hace referencia de uno u otro; se hace referencia a todo el que presta sus servicios en el caso del trabajo y la persona que contrata sus servicios en relación al patrono; lo cual permite que quede claramente diferenciada cada una de estas partes de la relación laboral, porque no hay lugar a dudas el papel que cada uno de ellos tiene,

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



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

El trabajo, se fija por unidad de tiempo, y es aquel que se retribuye por horas u otras medidas de tiempo, sin relación con la obra que haya de efectuarse, puede ser por día o por semana. La unidad de tiempo es la jornada legal establecida, por lo general, de ocho horas diarias. En este caso sólo se atiende a la duración temporal de la labor, cualquiera que sea el rendimiento de la labor efectuada.

El Código de Trabajo guatemalteco menciona distintos tipos de empleado, tal como los que no están sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 del Código de Trabajo; a trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo, a empleados de confianza, Artículo. 351 del Código de Trabajo. Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

De esta manera se puede determinar si actualmente se le puede determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de



acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

### 3.3. El patrono

La otra parte del trabajo es el patrono, como característica el patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. Si en caso fuese una persona debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal; el mismo debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal.

Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Artículo 2 del Código de Trabajo "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Por lo que el patrono es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Este derecho siempre está cambiando. Avanzando, pero en una misma dirección, la del



beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución, principalmente a partir de las realidades específicas donde se lleve a cabo la relación laboral.

### 3.4. Remuneración o salario

A la remuneración monetaria o salario es el pago que recibe la persona en relación de dependencia, por la prestación de sus servicios, se le denomina remuneración o salario, la cual se materializa en la entrega de dinero o producto, conocido también por pago en especie, siempre que sea de la libre disposición del asalariado, a partir de que le corresponde al trabajador recibir una contraprestación.

“Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas no conlleva la suspensión de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, en que opera lo que la doctrina y nuestra legislación llama una suspensión imperfecta de la relación laboral, en la que la interrupción de la prestación de trabajo no acarrea la del pago de remuneración o salario”.<sup>22</sup>

El patrono cuando le paga a un trabajador o sea lo citado significa que la remuneración es de libre disposición, razón por la cual el bien predominante debe ser el dinero, aunque si se trata de otros objetos o productos, se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o éste puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio

---

<sup>22</sup> *Ibíd.* Pág. 18.



equivalente a la suma adeudada, con la finalidad de que tenga merma el valor de su fuerza de trabajo.

Es de tener en cuenta que, en la actualidad, especialmente en los centros urbanos, el pago debe hacerse fundamentalmente en dinero, a través de moneda de curso legal, no importando si el mismo se hace a través de cheque u otra modalidad, tal como el depósito en cuenta bancaria; aunque en el campo, todavía existe la remuneración parcial en especie, con bienes apropiados al uso personal del trabajador y su familia; a los que se les atribuya un valor justo y razonable, y que no consistan en bebidas espirituosas o drogas nocivas.

La unidad de cálculo de la remuneración está constituida, comúnmente, en función del tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador, medido en días y horas, aunque, a veces se pacta en función del rendimiento del trabajador: piezas producidas, ventas efectuadas, tal el caso de los que trabajan a destajo o por comisión, pero el riesgo del trabajo sigue siendo asumido por el empleador, en todo caso, se trata de un mecanismo aceptado legalmente para que se le remunere al trabajador el monto del salario establecido legalmente.

Esto significa que la remuneración o salario tiene determinadas características tales como que debe ser acorde o proporcional con la cuantía y calidad del tiempo empleado en una labor cualquiera, por lo que no puede ni debe ser menor al mínimo establecido y que su carácter remunerador depende directamente de si éste permite cubrir las necesidades del trabajador o no.



La remuneración o salario, debe ser por lo menos equivalente al mínimo, esto es que lo percibido por el asalariado no puede ser: inferior a aquella establecida por la ley para un trabajo determinado, el cual se considera suficiente para que el trabajador y su familia tengan un nivel económico decoroso. Es de importancia que tanto lo que se percibe como la prestación de una actividad retribuida de trabajo en lo que llamamos salario, y se debe tenerse en cuenta que el salario debe ser determinado o determinable, de manera que el trabajador sepa con antelación cuál será el monto de dinero que percibirá por la prestación de su trabajo, así como la forma de pago entre otros, por lo que no se debe validar la celebración de un contrato de trabajo con retribución indeterminada.

De igual manera, se debe tener en cuenta que el salario debe ser periódico, por lo cual, éste debe ser abonado al trabajador en la forma convenida y sin dejar de prestar atención a las disposiciones legales que, eventualmente, pueden regular el pago del salario, por lo que, si se ha establecido semanal, quincenal, mensual o de cualquier otra modalidad, debe respetarse el tiempo de pago convenido del salario, tomando en cuenta la importancia del mismo para la sobrevivencia del trabajador.

Para explicar los distintos ordenamientos jurídicos que norman lo concerniente a las relaciones que se producen entre la administración pública y sus trabajadores, iniciamos por la Constitución Política de la República de Guatemala, diciendo que es la ley superior en la cual se establecen las formas de cómo el Estado regula sus relaciones con sus trabajadores, y en su Artículo 107 estipula qué trabajadores del Estado son los que están al servicio de la administración pública.



El Artículo 108 establece que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquéllas que se rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades; asimismo, los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones, que superen a las establecidas en la Ley del Servicio Civil, conservan ese trato, a partir del carácter tutelar de los derechos laborales.

No hubo mejor decisión por parte del Organismo Legislativo guatemalteco, que crear una ley con el objetivo de normar todas las relaciones de carácter laboral entre el Estado y sus trabajadores, dando vida jurídica a la Ley del Servicio Civil; esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejorados conforme a las necesidades y posibilidades del Estado, de acuerdo al Artículo 1 de la Ley del Servicio Civil, la cual está en sintonía con los principios y regulaciones constitucionales.

El propósito general de la Ley del Servicio Civil 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, según el Artículo 2 de la Ley del Servicio Civil; asimismo, el Decreto 1441 Código de Trabajo, reza en su Artículo 191 que las relaciones del Estado se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado, actualmente corresponde a la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, por consiguiente, dichas relaciones no están sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.



Para una mejor regulación de las actividades internas de la administración pública se crean los reglamentos, que son disposiciones complementarias o supletorias de una ley, dictada por el poder ejecutivo, sin intervención del Organismo Legislativo, con ordenamiento de detalle expuesto a variaciones con el transcurso del tiempo. “El reglamento interno de trabajo constituye un conjunto de colección de reglas concernientes más a la ejecución de las tareas que a las cláusulas convencionales de trabajo, contiene las normas necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios debidos y el modo de ejecutar las tareas”.

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo “El reglamento interno de trabajo, es un conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”. Las disposiciones reglamentarias de las instituciones emanan de los superiores jerárquicos de las instituciones o de los jefes de los departamentos, que conforman las mismas, por medio de oficios, providencias, circulares y otros.

Las disposiciones reglamentarias deben ser cumplidas por los servidores públicos y llevarse a cabo de acuerdo a los procedimientos creados para tal efecto, debe tomarse en cuenta que estas disposiciones no deben contravenir la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales sobre derechos humanos de los cuales Guatemala es parte ni la Ley de Servicio Civil.



Podría sintetizarse la importancia de las relaciones laborales en función de quienes celebran un contrato de trabajo, puesto que las mismas establecen criterios jurídicos y económicos a los cuales están obligados legalmente tanto patrono como trabajador quienes deben entrar en relación de trabajo, a poner en acto el objeto de su acuerdo, el trabajador a ponerse a disposición del empleador y éste a remunerarlo en la forma y en los términos convenidos.

Si concluido el acuerdo, la relación de trabajo no se actualiza y ello ocurre por disposición o por culpa de uno de los contratantes, el otro puede con todo derecho exigir la correspondiente indemnización de perjuicios. Y no es preciso, para la prosperidad de tal acción, que quien, se sienta lesionado o víctima del incumplimiento esté necesariamente obligado a requerir al presunto deudor para el cumplimiento de las obligaciones pactadas.



## CAPÍTULO IV

### **4. Derecho a las prestaciones para las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas**

Cuando se habla de personas que ocupan cargos de dirección se hace mención a quienes coadyuvan en la definición de las políticas, estrategias, directrices, planes y programas, relacionados con los fines y funciones de la dependencia pública, así como ejecutar las acciones internas que garanticen el cumplimiento de las metas institucionales.

El ocupante del cargo realiza trabajos de dificultad considerable por lo que se exige formación profesional y experiencia adquirida en el ejercicio continuo de actividades relacionadas con la promoción, defensa y vigilancia de los objetivos institucionales, puesto que la particularidad del cargo es que viene a desempeñar el órgano directo y colaborador inmediato de los funcionarios de alto nivel en la definición de políticas, directrices, planes y programas y le compete ejecutar las acciones internas que garanticen el cumplimiento de las metas institucionales.

#### **4.1. Personal en los cargos de dirección o administración**

La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando



dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas; la dirección en la administración, es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la discusión de este papel se debe saber cómo es el comportamiento de la gente, como individuo y como grupo para de manera apropiada alcanzar los objetivos de una organización.

“La dirección en el mundo de la administración se entiende como un proceso en el cual los líderes o gestores buscan influir sobre sus empleados para alcanzar determinados fines, en busca de alcanzar la misión y visión, para lo cual es necesario para que haya dirección que exista un momento preciso en el cual se requiera una dirección, que el director, jefe, gerente o administrador cumpla el rol de dirigir personas y proyectos, para que los dirigidos toman las direcciones de sus líderes”.<sup>23</sup> La dirección, es la etapa de la administración, que su función es dirigir los procesos de conducción dentro de la planificación de todas proyectos que se desean cumplir.

Existen diversos motivos por el cual resulta de gran importancia la dirección dentro de una institución pública o privada, pues es a través de la dirección que son comunicados los objetivos de la organización junto a la forma de alcanzarlos; también permite que se cree una moral común en los trabajadores que permita una mayor productividad; a su vez, determina las conductas que se espera por parte del personal y genera la comunicación que se precisa dentro de la institución.

En orden de ideas, se entiende que la importancia de la dirección radica en que la misma es vital para el correcto funcionamiento administrativo; pues quien está a cargo

---

<sup>23</sup> Cuestas, Rafael. La dirección en la administración pública y privada. Pág. 28.



de ella se ocupa de ejecutar los lineamientos proyectados en fases previas de planeación y organización para obtener de la estructura organizacional el mejor desempeño posible; una buena dirección es clave no sólo en la previsión y anticipación empresarial, sino en la motivación del capital humano, a través de una comunicación eficiente, de una conducción sensata y de un espíritu alejado de la tiranía y otros defectos humanos.

- Una buena conducción administrativa, de hecho, comprende el proceso administrativo como un todo organizado y jerarquizado y está capacitada para llevar a cabo los cambios oportunos que lo hagan perdurar o que lo aproximen al cumplimiento de sus objetivos concretos; cualquier proceso administrativo sin dirección es propenso al desorden y a la desintegración.

“La importancia de la dirección radica en que es parte esencial y central de la administración, a la cual se deben subordinar y ordenar todos los demás elementos. En efecto, si se prevé, planea, organiza, integra y controla, es sólo para bien realizar. De nada sirven técnicas complicadas en cualquiera de los otros cinco elementos si no se logra una buena ejecución, la cual depende de manera inmediata, y coincide temporalmente, con una buena dirección, en tanto serán todas las demás técnicas útiles e interesantes en cuanto permitan dirigir y realizar mejor”.<sup>24</sup>

Es que todas las etapas de la mecánica administrativa se ordenan a preparar las de las dinámicas, y de éstas la central es la dirección; por ello puede afirmarse que es la

---

<sup>24</sup> *Ibid.* Pág. 29.



esencia y el corazón de lo administrativo, puesto que los principios de la dirección empresarial son las normas y los valores que orientan a una organización, tanto a su estructura como a sus empleados; mediante diferentes actividades y tareas que lidera el área directiva; pues, aunque el éxito de los objetivos planteados por una empresa se logra con trabajo en conjunto, la eficiencia de la dirección administrativa determinará, en gran medida, su realización.

El derecho de las prestaciones para los trabajadores que ocupan cargos de direcciones contratados como trabajadores de confianza o colocados laboralmente por interposición como lo realiza el Presidente al designar a una persona a cargos de forma directa también se dan por elección popular como lo es los alcaldes y como lo más reciente de una indemnización para un alcalde de más de 3 millones de quetzales por haber fungido como tal en la alcaldía por varios años, de la misma manera se da el caso de los nombrados o elegidos en la Universidad de San Carlos de Guatemala, siendo todas ellas instituciones autónomas o descentralizadas.

#### **4.2. El trabajador de confianza y los cargos administrativos**

Para determinar que se está ante un trabajador de confianza en la administración pública o privada, el mismo debe mostrar que labora en contacto directo con los que asumen la alta dirección de la institución, que tienen acceso a información de carácter reservado y que el trabajo efectuado tiene injerencia en la marcha de la dependencia pública o de la empresa, de lo contrario serán trabajadores con un empleo con mayor nivel que los demás empleados, pero no serán trabajadores de confianza. Es decir, se



trata de partir del principio de primacía de la realidad como principio básico del derecho del trabajo guatemalteco cuyo ámbito de aplicación es lo suficientemente amplio para aplicarse a diversas situaciones en las que se pretenda ocultar la verdadera naturaleza de un acuerdo o de una decisión unilateral del empleador.

De modo general, se puede afirmar que el personal de dirección y de confianza tiene un estatus distinto al de cualquier trabajador ordinario que lo hace más cercano al empleador, sea personificándolo o asumiendo labores propias del poder de dirección y cuyas decisiones son trascendentales para los fines de la institución a partir que es un trabajador de dirección trabaja directamente con el empleador en la toma de decisiones empresariales; de esta forma el personal de dirección, dada la responsabilidad asumida se encuentra directamente relacionado con el destino de la institución.

“La confianza, entendida como la esperanza firme que se tiene de alguien o algo, constituye la condición fundamental o el rasgo esencial para convertir la relación laboral con estos trabajadores en una relación laboral especial, en razón de las funciones que desempeñan dentro de la empresa, con unos efectos jurídicos propios a los que se les aplica a los trabajadores y con una exigencia cualificada de la obligación de actuar de buena fe pues a ellos se exigirá más que al común de los trabajadores”.<sup>25</sup>

Así, la confianza depositada por el empleador en ellos; la representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, la dirección y dependencia respecto del empleador, son las notas esenciales, entre otras, que caracterizan el

---

<sup>25</sup> Espinoza, Javier. **La calificación del personal de dirección**. Pág. 3.



trabajo de confianza o de dirección, puesto que el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad institucional.

“Respecto de los trabajadores de confianza, son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales; queda claro que la principal diferencia entre ambas categorías de trabajadores radica en que el personal de dirección hace las veces del empleador, esto es, ejerce su representación y, por tanto, es titular del poder de dirección”.<sup>26</sup>

El cargo administrativo o puesto de confianza cuenta con las facultades suficientes para adoptar las decisiones institucionales; con la finalidad de adoptar decisiones a partir de que tiene los secretos e información de carácter reservado, por lo que, por su naturaleza, la categoría de dirección lleva implícita la calificación de confianza porque tiene poder de decisión y de representación, pero, siempre, la calificación de un cargo como de dirección o de confianza corresponde exclusivamente al empleador.

En el caso de la administración pública, le corresponde al Organismo Legislativo, debido a que esos puestos deben estar debidamente regulados para toda la

---

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág. 4.



administración pública, así como los requisitos para optar a esos cargos, siendo la razonabilidad de tal regulación de acuerdo a la naturaleza misma de la función desempeñada y de las necesidades de la administración pública, con ello se busca evitar cualquier arbitrariedad en la actuación de los altos mandos administrativos, porque la ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

El Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública.

Aunque no establece que son los puestos de dirección o de confianza, si establece las figuras de servicio exento y sin oposición, haciendo referencia en el primer caso a funcionarios nombrados por el Presidente de la República, a los ministros y viceministros de Estado, secretarios, subsecretarios, y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales.

De igual manera, menciona a Inspector General de Trabajo, a funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente, personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial, así como no más de diez funcionarios o servidores públicos en



cada ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes, se entiende, más en este último caso que la ley les asigna el nombre de confianza, que son puestos de dirección.

#### **4.3. Derecho a prestaciones para las personas que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas**

Dentro de la administración pública hay contratos para personal que ocupa puestos de dirección que les otorga representatividad de la institución donde presta los servicios, los cuales son por tiempo determinado y prorrogable a voluntad de las partes; a este tipo de trabajadores que trabajan para dirección, no cuentan con protección del Ministerio de Trabajo.

Para dar seguridad se necesita la estabilidad laboral y de ese término Según Mario de la Cueva, estabilidad es: "Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".<sup>27</sup>

La desprotección laboral también puede conllevar la ausencia de medidas de protección laboral, lo cual puede tener consecuencias indeseables para la salud y la seguridad de terceros y de la sociedad en general, puesto que algunos accidentes, ya

---

<sup>27</sup> De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 216.



que, al no contar con prestaciones, las mismas necesidades hacen que la persona haga uso de los salarios que recibe como un trabajador sin prestaciones, puesto que el trabajador frente a un contrato es la parte más débil, por esa manera el derecho de trabajo debe de prestar atención a la diferencia de capacidad de la parte trabajadora y el patrono o contratista del Estado.

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

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

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



laboral es la comprobación de la relación de trabajo, aunque hay que señalar que aun sin contar con contrato se puede demostrar la relación laboral.

“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”.<sup>28</sup> En los contratos de trabajo las garantías que se dan es que puede establecerse monto a pagar y las condiciones y tipo de trabajo que se efectuara incluso el tiempo puede establecerse en el contrato de trabajo.

Entre los elementos esenciales de un contrato de trabajo son la capacidad, el consentimiento y el objeto; la capacidad de goce y capacidad de ejercicio, hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, caso contrario, la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en la legislación civil como incapacidad relativa y absoluta.

El consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales, mientras que el objeto en el contrato de

---

<sup>28</sup> Derecho laboral guatemalteco. Pág. 85.



trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo, pues toda relación de trabajo tiene un objeto, o sea una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral.

Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo se encuentra la prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra, la retribución de cualquier clase o forma, la subordinación, ausencia de riesgos para el trabajador y la exclusividad; el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado, a su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada.

Deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen, en consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. De esa manera que la mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuándo va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable; sin embargo, también existe el contrato por tiempo determinado.



“Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.<sup>29</sup>

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

Al contrato laboral para obra determinada, la ley lo define como aquel en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada constituye una preocupación constante de signo universal, en el derecho de trabajo, velar por la continuidad en el empleo o sea obtener la máxima supervivencia del contrato, consecuencia del carácter vital que para la casi generalidad de la población de cualquier país posee la retribución que de aquel se obtiene; el despido es la causa de extinción de la relación laboral debida al

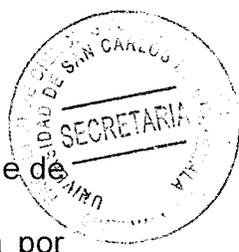
<sup>29</sup> López Larrave, *El derecho latinoamericano del trabajo*. Pág. 859.



desistimiento de emplear del empresario, el cual puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación. Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo que indica: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajo indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) La indemnización que según este Código le pueda corresponder;
  - b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".
- por una parte, el documento sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones.



El despido es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

Es el acto unilateral de voluntad del patrono, por virtud del cual pone fin a la relación de trabajo". La cesación del trabajador, cuando se produce por un acto unilateral derivado de la voluntad del empresario, se denomina despido directo, éste a su vez podrá ser con justa o sin justa causa, pero es evidente que tal declaración de voluntad unilateral pone fin al vínculo laboral que liga a las partes.

El derecho a las prestaciones de los trabajadores que ocupan cargos de dirección en instituciones descentralizadas o autónomas, debe de ser estudiada ya que, si existen personas que requieren sus prestaciones y es un derecho que se les está vulnerando, pero se debe de tener en cuenta que por ejemplo un Alcalde, no es un trabajador, o un rector, incluso un secretario nombrado en la Universidad de San Carlos, de manera que la presente investigación es a beneficio de los trabajadores en cargados de una dirección que aun siendo autónomas o descentralizadas cuentan con funciones específicas de todo trabajador.

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La problemática encontrada es que a los trabajadores que laboran en puestos de dirección en las entidades autónomas y semiautónomas, no se le dan prestaciones laborales cuando son despedidos sin causa justificada, puesto que por considerarlos como trabajadores de confianza no se les da el mismo trato que las leyes laborales le otorgan a los servidores públicos en general, lo cual les obliga a interponer acciones ante un juzgado de trabajo y previsión social, para obligar a la dependencia a pagarle sus prestaciones, luego de un proceso judicial que puede llevar años, en detrimento del patrimonio de este ex trabajador y de su familia.

Por lo que para evitar esta vulneración del derecho a la igualdad laboral en el tema de las prestaciones laborales, el Ministerio de Finanzas Públicas debe incluir en el presupuesto general de egresos, los recursos necesarios para incluir el pago de las prestaciones de ley para cuando se despida a un trabajador que ocupe un puesto de dirección en las entidades autónomas y semiautónomas y así no afectarle su peculio al tener que acudir a un abogado para reclamar judicialmente el pago de las prestaciones laborales que en derecho le corresponde.





## BIBLIOGRAFIA

- ALEMÁN, Rolando. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Harla, 2012.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2006.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2010.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte especial**. Guatemala: Ed. Orión, 2005.
- CALDERÓN MORALES, Hugo. **Derecho administrativo**. Guatemala: Ed. Estudiantil FÉNIX, 2003.
- CALVILLO, Francisco. **Las relaciones de trabajo**. España: Ed. La Ley, 2014.
- CUESTAS, Rafael. **La dirección en la administración pública y privada**. Argentina: Ed. Cono Sur, 2013.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- ESPINOZA, Javier. **La calificación del personal de dirección**. España, Instituto de Estudios Políticos, 2014.
- GUZMÁN, Christian. **Función administrativa**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2008.
- LÓPEZ LARRAVE, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1982.
- MERKL, ADOLFO. **Teoría general del derecho administrativo**. México: Ed. McGraw-Hill, 2014.
- MUÑOZ, Santiago. **Derecho administrativo**. México: Ed. Siglo XXI, 2010.
- NÁJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral**. México: Ed. UNAM, 2008.
- NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho laboral**. México: Ed. Porrúa, 2000.



VEDEL, Georges. **Derecho administrativo**. España: Ed. Akal, 2014.

**Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea nacional Constituyente. 1986.

**Código de Trabajo.** Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.

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