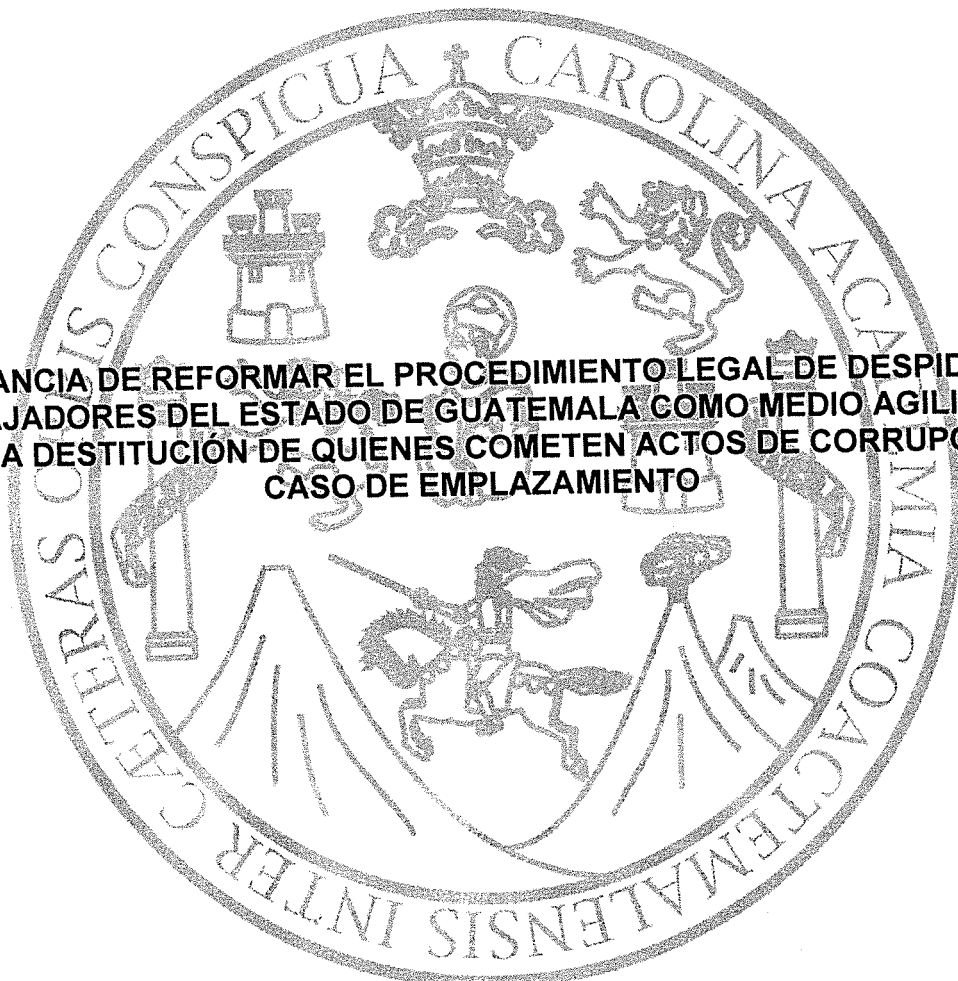


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO AGILIZADOR
PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIENES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN
CASO DE EMPLAZAMIENTO**



CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO AGILIZADOR
PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIENES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN
CASO DE EMPLAZAMIENTO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2024

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal:	Lic.	Jaime González Dávila
Secretario:	Lic.	Jorge Eduardo Ajú Ikú

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal:	Lic.	Marco Vinicio Hernández Fabían
Secretario:	Licda.	Carmen Patricia Muños Flores

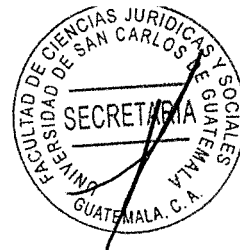
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala 20 de julio de 2017.

Atentamente pase a el LICENCIADO FRANCISCO RAFAEL GARCÍA OLIVEROS, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO JORGE ESTUARDO REYES DEL CID, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO, carné:9516145 intitulado "IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO AGILIZADOR PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIENES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN CASO DE EMPLAZAMIENTO".

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

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



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





García y García

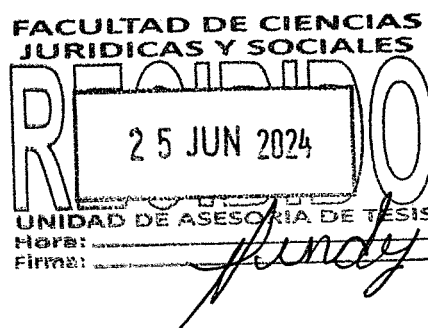
Contadores Públicos y Auditores
Abogados y Notarios

Lic. Francisco Rafael García Oliveros

Abogado y Notario

Guatemala, 14 de febrero de 2020.

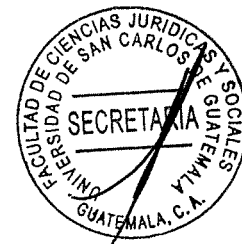
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller Cesar Orlando Estrada Hidalgo la cual se intitula IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO AGILIZADOR PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIENES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN CASO DE EMPLAZAMIENTO, declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre
- b) Los métodos en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la importancia de regular el despido a personas condenadas por actos de corrupción encontrándose emplazadas las entidades del estado.
- c) La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.



García y García

Contadores Públicos y Auditores
Abogados y Notarios

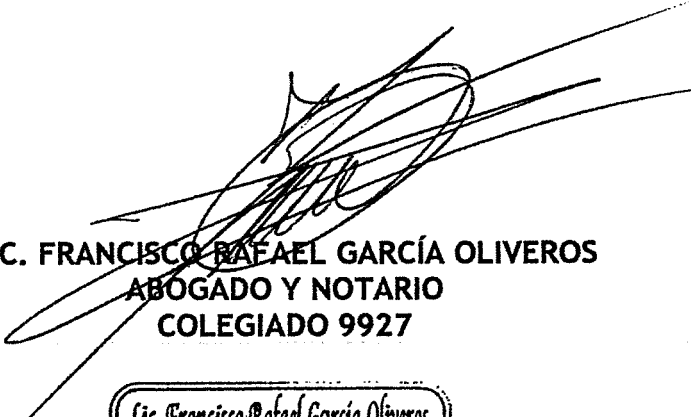
Lic. Francisco Rafael García Oliveros

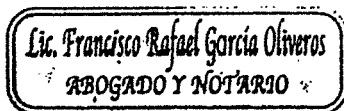
Abogado y Notario

caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

- f) En las conclusiones y recomendaciones, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se reforme el procedimiento de despido a trabajadores condenados por actos de corrupción en caso de emplazamiento, con el objeto de evitar una posible reinstalación.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

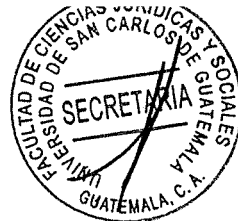
En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente. Atentamente,


LIC. FRANCISCO RAFAEL GARCÍA OLIVEROS
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 9927





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 20 de febrero de 2020.

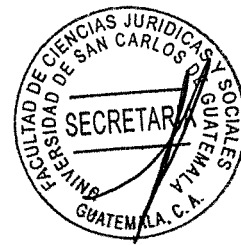
Atentamente, pase a la LICENCIADA ALLAN OBDULIO NAJARRO LAPARRA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO, intitulado: "IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO AGILIZADOR PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIÉNES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN CASO DE EMPLAZAMIENTO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

cc.Unidad de Tesis
RFOM/darao.





Licenciado ALLAN OBDULIO NAJARRO LAPARRA

Abogado y Notario

Colegiado: No. 8949

Condominio Villas Arcángel, Casa i-16, Antigua Carretera Chinautla Km 4.5,

Zona 2, Chinautla, Guatemala

Teléfono No. 52022161

Correo electrónico: alobdu@gmail.com

Guatemala, 24 de junio de 2024

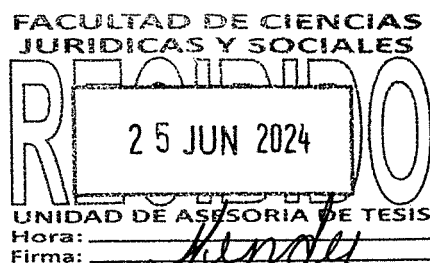
Licenciado:

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha veinte de febrero del dos mil veinte, por medio de la cual fui nombrado REVISOR de Tesis del bachiller CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO, titulada: "IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO DE AGILIZADOR PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIENES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN CASO DE EMPLAZAMIENTO".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.



La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

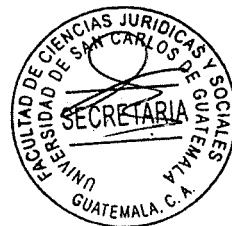
Atentamente,

Lic. ALLAN OBDULIO NAJARRO LAPARRA
Colegiado No. 8949

*Lic. Allan Obdulio Najarro Laparra
Abogado y Notario*



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 758-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CESAR ORLANDO ESTRADA HIDALGO**, titulado **IMPORTANCIA DE REFORMAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE DESPIDO A LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA COMO MEDIO AGILIZADOR PARA LA DESTITUCIÓN DE QUIENES COMETEN ACTOS DE CORRUPCIÓN EN CASO DE EMPLAZAMIENTO**. 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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, bendecirme con sus bondades y por darme la oportunidad de alcanzar mi primera meta profesional.
- A MIS PADRES:** Por su apoyo incondicional y sabios consejos.
- A MIS HIJAS:** Luisa Fernanda Estrada Morales y Luciana Anahiléen Estrada Choc, a quienes amo y quienes me inspiran a superarme cada día, para poder con ello ser un ejemplo de constancia y superación.
- A MIS HERMANOS:** Con especial cariño, gracias por su apoyo.
- A MI FAMILIA:** Por su apoyo incondicional y cariño y por instarme a continuar.
- A MIS AMIGOS:** Por su amistad y cariño.
- A MI ALMA MATHER:** Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y hacerme acreedor de formar parte del claustro de abogados y notarios de la Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A MI FACULTAD:** De Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.
- A MIS MAESTROS:** Quienes en esta etapa de mi vida, influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias que me formara como una persona competente y preparada para los retos que me depara la vida; a todos y a cada uno de ellos mi cariño, admiración y agradecimiento por compartir el pan del saber.



PRESENTACIÓN

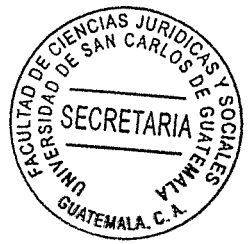
El actual trabajo de investigación surge debido a la importancia de agilizar el procedimiento de destitución de todos aquellos empleados y funcionarios públicos del Estado de Guatemala que se encuentren vinculados en la realización de actos de corrupción en Guatemala, cuando haya sido emplazada la institución.

En la sociedad guatemalteca, el procedimiento de destitución por la vía laboral a los trabajadores que infrinjan la ley mediante la comisión de actos ilícitos, dura hasta dos años, mientras se llega a determinar, establecer y comprobar las sindicaciones hechas en contra de los mismos, por parte del jefe de la dependencia respectiva.

La legislación guatemalteca determina que la destitución de un trabajador del Estado de Guatemala, para que pueda llevarse a cabo deberá ser válida por los tribunales laborales cuando la dependencia esta emplazada. La mayor parte de los casos de trabajadores del Estado de Guatemala en lo referente a que los mismos hayan cometido actos relacionados a la corrupción se encuentran archivados por la falta de eficiencia de los tribunales para resolver los expedientes, lo que permite que dichas personas infractoras de la ley no sean sancionadas en forma rápida.



Es necesario, reformar el proceso legal de despido a los trabajadores y funcionarios públicos que cometan actos ilícitos para con ello facilitar y agilizar dicho proceso sin tanto trámite burocrático que únicamente retarda el castigo a imponer a los trabajadores del Estado de Guatemala, infractores de la ley.



HIPÓTESIS

La destitución de los funcionarios públicos o trabajadores del Estado de Guatemala que comete actos de corrupción encuentran en el emplazamiento de estas entidades un resguardo legal para no poder ser despedidos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se constató que no existe legislación vigente que regule, que si algún trabajador es sancionado por actos de corrupción, no deba seguir laborando en la institución donde se cometió el hecho, y mas aun sin dicha entidad se encuentre emplazada, y se encuentre sindicalizado, tendrá el amparo del derecho laboral y el Estado deberá de retribuirle sus prestaciones, no importando el hecho que haya cometido.

Los métodos que fueron utilizados para poder realizar la presente investigación fueron el método analítico y sintético, ya que por medio de estos métodos fueron analizadas tanto la legislación vigente que actualmente tenemos en Guatemala, que regula todo el derecho laboral y la imposibilidad de sancionar o despedir a trabajador que haya cometido actos de corrupción estando emplazada las entidad estatales.

ÍNDICE

Presentación

i

CAPÍTULO I

1. El proceso del derecho de trabajo guatemalteco	1
1.2. Derecho procesal del trabajo	3
1.2.1. Concepto y definición	5
1.2.2. Naturaleza jurídica	6
1.2.3. Características ideológicas	9
1.2.4. Principios que lo orientan	13
1.2.5. Formas de finalizar el proceso del trabajo	21
1.2.6. Conciliación dentro del proceso de trabajo; extrajudicial	21
1.2.7. Conciliación dentro del proceso de trabajo; en audiencia	21
1.2.8. Sentencia como una forma de finalizar el proceso laboral	22
1.3. Recursos en el derecho procesal del trabajo	24
1.3.1. Concepto	25
1.3.2. Quienes pueden impugnar	29
1.3.3. Principal clasificación de los recursos	30
1.4. Recursos o medios de impugnación	32
1.4.1. Revocatoria	32
1.4.2. Nulidad	32
1.4.3. Aclaración	33
1.4.4. Ampliación	33
1.4.5. Apelación	33
1.4.6. Responsabilidad	34
1.4.7. Rectificación	34
1.4.8. Ocurso de hecho	35
1.4.9. Amparo	37
1.5 El Despido	39
1.5.1 Generalidades	39
1.5.2. Por causa imputable a una de las partes	40
1.5.3. Por disposición de la ley	42
1.5.4. El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones	43
1.6. Clasificación	43
1.6.1 Despido directo justificado	44
1.6.2. Despido directo injustificado	47
1.6.3. Despido indirecto	47
1.6.4. Renuncia	49
1.6.5. Por disposición legal	51



1.6.6. El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones	52
1.6.7. Efectos	52
CAPÍTULO II	
2. Impunidad y Corrupción	55
2.1. La Impunidad Laboral en Guatemala	56
2.1.1. Corrupción e Impunidad en Materia Laboral	56
2.1.2. Análisis de las diferentes perspectivas de la corrupción e impunidad laboral en Guatemala	57
2.2. La Impunidad Laboral en Guatemala	59
2.3. La impunidad laboral en Guatemala	62
CAPÍTULO III	
3. Los trabajadores del Estado de Guatemala y la corrupción en Guatemala	65
3.1. El funcionario público	66
3.2. El empleado público	69
3.3. El patrono del funcionario y del empleado público	71
3.4. Formas de ingreso al servicio civil guatemalteco.	72
3.5. Formas de despido del funcionario y del empleado público	74
3.6. El agujero en la justicia	76
CAPÍTULO IV	
4. Necesidad de agilizar el proceso legal de despido en Guatemala	83
4.1. Importancia de agilizar el proceso legal de despido en Guatemala cuando existen actos ilícitos por parte del trabajador	87
4.1.1 Prevención	87
4.1.2 Tipo de delito	88
4.1.3 Consecuencias	89
4.2. Orden Público	92
4.3. Orden público en el Código de Trabajo	93
4.4. Análisis sobre vigencia del derecho de trabajo	93
4.5. Principio laboral: Primacía de la Realidad	95
4.5.1. Formas de fraude	95
4.5.6. Elementos de la relación de trabajo	96
4.5.7. Aspectos procesales	97
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	103
BIBLIOGRAFÍA	104



INTRODUCCIÓN

En el contexto del derecho del trabajo guatemalteco en la administración pública, la eficiencia y la integridad en el manejo de los recursos y el personal son fundamentales para el buen funcionamiento del Estado. En Guatemala, uno de los desafíos más persistentes en el ámbito de la función pública es el combate contra la corrupción. Los actos corruptos no solo deterioran la confianza pública en las instituciones, sino que también obstaculizan el desarrollo económico y social del país. En este escenario, el procedimiento legal para el despido de trabajadores del Estado que cometen actos de corrupción emerge como un elemento crucial en la lucha contra este flagelo.

La normativa vigente en Guatemala establece procedimientos para la terminación del empleo de los servidores públicos que incurren en irregularidades, pero estos procesos a menudo se caracterizan por su lentitud y complejidad, lo que dificulta la aplicación efectiva de sanciones y la depuración del personal corrupto. La actual estructura del procedimiento legal para el despido puede generar demoras significativas, creando vacíos que permiten a individuos implicados en corrupción permanecer en sus cargos durante períodos prolongados.

Este contexto motiva la presente investigación, que tiene como objetivo principal analizar la importancia de reformar el procedimiento legal de despido de los trabajadores del Estado en Guatemala como medio agilizador para destitución de quienes cometen actos de corrupción en caso de emplazamiento. La reforma propuesta



busca agilizar los trámites relacionados con la terminación del empleo de aquellos involucrados en actos de corrupción, permitiendo así una respuesta más rápida y efectiva ante el emplazamiento de casos de corrupción. Esta agilidad no solo facilitaría una mayor transparencia en la administración pública, sino que también fortalecería la confianza de los ciudadanos en las instituciones del Estado.

En el desarrollo de esta tesis, se abordarán los siguientes aspectos clave: la revisión del marco legal actual, la identificación de las deficiencias y obstáculos presentes en el procedimiento de despido, y el análisis de modelos internacionales que han demostrado eficacia en la gestión de despidos por corrupción. Se evaluará cómo una reforma en el procedimiento podría impactar positivamente en la lucha contra la corrupción y contribuir a una administración pública más eficiente y transparente.

La finalidad de esta investigación es proporcionar recomendaciones prácticas para la reformulación del procedimiento de despido, con el fin de mejorar la capacidad del Estado para manejar de manera efectiva los casos de corrupción y garantizar un entorno laboral más íntegro y responsable.



CAPÍTULO I

1. El proceso del derecho de trabajo guatemalteco

1.1. Nociones fundamentales o Antecedentes históricos

El derecho procesal social surge como un intermedio entre el derecho procesal dispositivo y el derecho procesal inquisitorio, el cual se estructura como el estudio de un sistema de principios, doctrinas e instituciones protectoras y reivindicadoras de los grupos humanos homogéneos y económicamente desvalidos. De lo anterior surge el derecho procesal del trabajo, cobrando vida y proyectándose a realizar la justicia social en las relaciones laborales, convirtiéndose así en la disciplina que tiende a conseguir la equidad, el bien común, y con ello, la justicia, la equidad y la paz. (Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 10, enero-junio de 2010, pp. 239-261).

Sin embargo, el desarrollo de las etapas evolutivas del Derecho Procesal del Trabajo, ha causado controversia en la denominación o terminología de este ramo tan especial del derecho, algunos doctos o estudiosos que han tratado de determinarla, teniendo limitantes que les ha sido difícil darle la denominación adecuada. Para tal efecto algunos tratadistas, la dividen en tres corrientes, así:

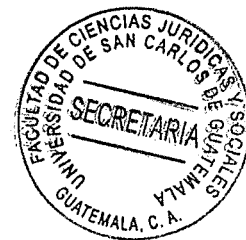


- **Primera corriente**

Derecho Procesal Industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial, el nombre se origina debido a que en las industrias es en donde surgen las primeras leyes obreras y sus reivindicaciones, sin embargo, la denominación de *derecho procesal industrial* se relaciona con patentes de invención, de marcas y todo lo relacionado a la industria. En esta época no sólo se habla de la industria sino también del sector agrícola, bancario y comercial.

- **Derecho obrero**

Se le llamó así porque se funda principalmente en las protestas de los trabajadores, quienes buscaban mejorar las condiciones laborales existentes en esa época. Esto lo ubica como un derecho protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo. En esta época corporal, el trabajo es manual (obreros maestros, artesanos) se utilizaba el cuerpo para realizar el trabajo (nace la mano de obra).



- **Segunda corriente**

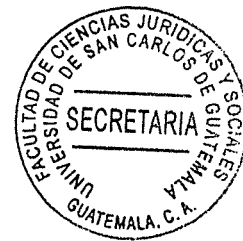
- **Derecho procesal social:** Es en esta etapa cuando se manifestaron las luchas por la reivindicación de los derechos laborales, también se han tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

- **Tercera corriente**

- **Procedimiento laboral:** Algunos tratadistas consideran que no es un procedimiento completo, sino una fase del procedimiento laboral del trabajo (derecho positivo).

1.2. Derecho procesal del trabajo

Las terminologías más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho procesal de trabajo y derecho procesal laboral, en Guatemala se le conoce indistintamente como derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral, y éste es aquel que abarca todas las instituciones del derecho procesal del trabajo.



- **Autonomía del derecho procesal del trabajo**

El derecho procesal de trabajo, es un derecho autónomo por su estructura propia, sus principios, actos e instituciones determinados.

Toda ciencia autónoma, debe estar desligada de cualquier otra ciencia o disciplina legal, social o jurídica de la cual se podría tener como su origen. El derecho del trabajo surgió primero con las actividades obreras, artesanales, posteriormente el derecho procesal del trabajo, surgió con los conflictos derivados de tales actividades, pero la acción desarrollo y finalidad eran diferentes con los fines del derecho de trabajo. Eduardo Pallares al respecto indica que como disciplina novedosa de la ciencia procesal, el derecho procesal del trabajo constituye un cuerpo sistemático de verdades, doctrinas y principios, en la especie, relativos al proceso jurisdiccional en materia laboral. (Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 10, enero-junio de 2010, pp 239-261).

Sin embargo, algunos tratadistas en la materia consideran que el derecho procesal del trabajo, carece de autonomía porque estiman que es parte del derecho de trabajo, otros tratadistas dicen que es parte del derecho procesal civil. La realidad para tener veracidad y seguridad que el derecho procesal del trabajo es autónomo se originó cuando los órganos legislativos de determinada sociedad, decretaron leyes relativas a los principios, actos instituciones, procedimientos y normas que hacen posible el ocaso del derecho procesal laboral.

En Guatemala con la revolución del veinte de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, se lograron los primeros pasos en materia del derecho del trabajo y derecho procesal del trabajo, al encuadrarlos en la Constitución en el año de mil novecientos cuarenta y cinco, que reguló los primeros aspectos y lineamientos en materia laboral, y específicamente en el Código de Trabajo emitido en mil novecientos cuarenta y siete, que precisó su progreso o crecimiento. En conclusión, los argumentos anteriores confirman la consolidación de la autonomía del derecho procesal de trabajo.

1.2.1. Concepto y definición

El concepto de derecho procesal del trabajo, es porque la idea abstracta y genérica, en si el título del tema. Para algunos laboristas como Nicola Jaeger, define el derecho procesal del trabajo, como el complejo sistemático de las normas, disciplinas, la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo.

Para el laborista Mario López Larrave, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreras patronales, ínter obreras e ínter patronales.

Para el sustentante, derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas y principios procesales que rigen las reglas, su aplicación y control de la serie de etapas que

integran toda la actividad jurídica forense, para la resolución de las controversias o conflictos de trabajo, de carácter individual o colectivo

1.2.2. Naturaleza jurídica

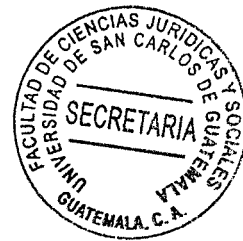
Con relación a la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, algunos tratadistas han discutido su origen y por las divergencias se han creado algunas teorías. Desde el origen del hombre y por ende de la sociedad, toda conducta fue regulada por determinadas reglas o normas, que eran parte del derecho. a ese conjunto de leyes a las que están sometidas todas las personas integrantes de la sociedad, se denominan derecho privado, derecho público y derecho social.

• Derecho público

Es el conjunto de normas que regula la integración y la actividad de los órganos del Estado y su relación, dicho de otra manera, es en éste tipo de derecho que con interés interviene el Estado.

• Derecho privado

En el conjunto de principios y normas legales que regulan los actos y las relaciones entre las personas dentro de la sociedad. En materia de trabajo, esa división incluye una tercera rama a la cual se le denomina, derecho social, en virtud de que en



Guatemala los tribunales, aplican el derecho procesal del trabajo, hasta en materia Social, porque se vela por la previsión social.

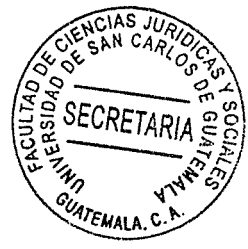
- **Antecedentes históricos en Guatemala**

En Guatemala, el derecho procesal del trabajo, es una de las disciplinas más jóvenes en la enciclopedia jurídica, pues se puede afirmar que nació hasta con la emisión del Código de Trabajo de 1,947, debido a que el decreto 669 emitido por la legislación del General e Ingeniero José María Orellana, fue letra muerta que no llegó a categoría de antecedentes serios en la materia que hoy nos ocupa.

- **Siete aspectos que constituyen antecedentes históricos en Guatemala**

a.1. La Constitución de la República del 11 de Marzo de 1,945 es la carta más democrática que ha regido el país, dentro de otras conquistas, porque en el capítulo dedicado a las garantías sociales, sentó los principios rectores que habrían de informar posteriormente la legislación social y del trabajo.

a.2. El Código de Trabajo de 1,947, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, pese a sus deficiencias y extensas lagunas sobre todo en el aspecto legal, puede afirmarse que ha constituido la ley más seria e importante del país en materia de trabajo por su contenido normativo y doctrina homogénea que la informa.



a.3. Las reformas introducidas en el Código de Trabajo hasta 1,953, recogieron una serie de conquistas que vinieron a favorecer a la clase obrera y campesina de Guatemala.

a.4. La Constitución de la República de 1,956, el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero del mismo año, configuran claras expresiones del movimiento contrarrevolucionaria instaurado en Guatemala desde el mes de julio de 1,954 significa un manifiesto retroceso en materia laboral.

a.5. Las reformas del Código de trabajo contenidas en los Decretos 1,441 y 1,486 del Congreso de la Republica, no llegaron a constituir un nuevo Código de trabajo, como lo pretendió el Gobierno de aquel entonces, pero si debe de reconocerse, que mejoraron las situaciones que venían conformando los trabajadores desde 1,954, aunque sin recuperar naturalmente, los niveles alcanzados durante la época de la Revolución de octubre de 1,944.

a.6. Luego la Constitución de la República de 1,965, que se encuentra en vigor desde 1,966 pese a que mantiene la inmutabilidad del orden social existente desde 1,944, en materia laboral, da margen para que pueda mejorarse considerablemente la situación de los trabajadores través de la legislación ordinaria, posibilidades potenciales que hasta la fecha no han querido o no se han atrevido a desarrollar los legisladores.



a.7. Finalmente, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1,985, en sus secciones octava y novena, consagra el derecho al trabajo, clasifica a los trabajadores, confiere algunas garantías a los trabajadores, pero al terminar sus consideraciones, deja en un total abandono u olvido las relaciones entre los trabajadores y el patrono, desamparando totalmente el cumplimiento que al tenor de los alcances sociales que el legislador ha querido proteger a la clase más necesitada, desestimando que el derecho de trabajo es una rama del Derecho Público donde el Estado, se puede decir que es uno de los principales interesados en el cumplimiento de las resoluciones judiciales, en relación a derechos de los trabajadores que la solicitan.

Sin embargo, el artículo 1 de nuestra Carta Magna, preceptúa que el Estado de la República de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común, oportunidad para el sustentante de someter a consideración de la casa de Estudios, el presente proyecto y estudio.

1.2.3. Características ideológicas

Para entrar a considerar sobre características que orientan al proceso laboral, se estima necesario hablar en relación a la ley que contiene el proceso, dicho de otra manera, dónde se puede encuadrar el proceso laboral, de esa cuenta, se puede observar que existen dos aspectos importantes a dirimir, como son los términos; proceso y código.

• Proceso

Para definir proceso, se puede decir en un término popular, que proceso es la sucesión de actos, que culmina en una resolución final.

El vocablo proceso, implica una sucesión de hechos con unidad y tendientes a un fin. Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la negativa; por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir de una acusación es improcedente o infundada.

Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no solo es el concepto jurídico, sino son escenas teatrales llevadas ante los tribunales, con solemnidad por lo común, pero sin excluir los pasajes de sainete de ciertos juicios de faltas, tales actos se inician con el planteamiento de una pretensión y con la negativa, parcial al menos que traba la litis; y hasta con la posibilidad absoluta que la rebeldía inicial constituye¹ (5).

• Código

El sustentante define la palabra código, como una colección de leyes recogidas en un solo cuerpo, en forma sistemática, para ser aplicadas a un solo fin.

Código: Varias acepciones; Del latín "codex" con múltiple significaciones; entre ellas, la principal de ambos juristas actuales. I- Colección sistemática de leyes. II- Por

¹Cabanellas, Guillermo, Diccionario del Derecho Usual, Pág. 151.

antonomasia, recibe el de Código de Justiniano, el hecho por su orden, y que contiene una colección completa y ordenada de constituciones imperiales romanas, leyes rescriptos, ordenanzas y otras disposiciones. III- La ley única, que con un plan, sistema y método, regula alguna rama del Derecho Positivo. IV- Cualquier recopilación de reglas, o preceptos sobre una materia, a un sin ser estrictamente jurídicas, como el Código de señales².

La aclaración de los términos proceso y código, obedece a que en los antecedentes de este trabajo de investigación que hoy nos ocupa, se habló de la evolución del proceso laboral, y se tocó especialmente etapas de evolución de la ley, que lógicamente, han recogido en su evolución, el proceso laboral cuya investigación se realiza.

El Código de trabajo guatemalteco, decreto Legislativo 1441, promulgado el día cinco de mayo de mil novecientos sesenta y uno, por el General e Ingeniero Miguel Idígoras Fuentes, en su carácter de Presidente Constitucional de la República de Guatemala, contiene en forma conjunta la rama del derecho laboral o del trabajo, los aspectos sustantivo y adjetivo, y en la parte considerativa tercera, establece seis características ideológicas que en forma general orientan tanto al proceso laboral propiamente dicho, como la parte sustantiva, y las define de la siguiente manera:

²Ibíd. Pág. 151.



A) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, en virtud de que trata de compensar la desigualdad económica, de éstos, otorgándoles protección jurídica preferente.

B) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la confrontación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

C) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las pretensiones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que ésta rama del derecho limita bastante el principio de "La autonomía de la Voluntad", propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio o arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

D) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad. Es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los

diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.

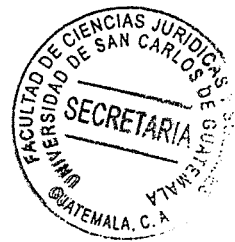
E) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo; y

F) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la significación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que limita la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, y la fraternidad³.

1.2.4. Principios que lo orientan

Previamente a referirme a los principios que orientan al proceso laboral, se estima necesario, considerar brevemente, la forma que se clasifica el derecho de trabajo.

³Código de Trabajo. Decreto Legislativo 144.



En Guatemala, el derecho procesal de trabajo, se clasifica de dos maneras, que son: a- El derecho procesal individual de trabajo y b- El derecho procesal colectivo del trabajo, y a su vez, cada una de las ramas del derecho procesal del trabajo, se subdivide así.

- **Derecho individual del trabajo:**

- A.1. Derecho de cognición o de conocimiento (Juicio Ordinario).

- A.2. Derecho de ejecución.

- A.3. Procedimiento en materia social.

- A.4. Procedimiento en materia de faltas.

- **Derecho colectivo del trabajo**

- B.1. Procedimiento de conciliación o conflicto económico.

- B.2. Procedimiento de huelga.

- B.3. Procedimiento de arbitraje.

- **Principios que lo orientan**

Para el sustentante, los principios que orientan al derecho procesal laboral, es un conjunto de nociones iniciales, que orientan la ciencia del derecho procesal del trabajo, con el fin supremo de que en la aplicación de la ley, se pueda contar con la esencia del

derecho que se intenta hacer valer, principios que están conformados en el espíritu y letra de la norma codificada.

Los principios del derecho procesal del trabajo, los constituyen el conjunto de las primeras nociones de la Ciencia del derecho procesal del trabajo, son de vital esencia para su aplicación en el nacimiento, estructuración, desarrollo y resolución del proceso.

La teoría procesal define los principios propios del derecho procesal del trabajo, como los límites, líneas, directrices para el desarrollo del proceso. En nuestro ámbito de aplicación son de imprescindible o esencial adaptación para la solución de conflictos laborales de carácter individual o colectivo. Es importante señalar el empleo práctico de los principios del derecho de trabajo en las resoluciones de todo conflicto que se desarrolla en un proceso de trabajo en base al artículo 15 del Código de Trabajo que regula que todo caso no previsto en el Código, sus reglamentos y demás leyes relativas al trabajo se debe resolver de conformidad con los principios del derecho de trabajo, la equidad, costumbre, o uso local en armonía con dichos principios, y leyes del Derecho Común.⁴

A continuación, enumero explicando brevemente, cada uno de los principios que orientan al derecho procesal del trabajo.

⁴Chumil Portillo, Luís Francisco, Manual práctico de derecho procesal de trabajo, Pág. 12.

- **Principio dispositivo**

Éste es el principio, que se puede decir es el más importante, porque trata directamente con la acción existente en el sujeto activo de la relación procesal, y lo constituye el mecanismo de acción para poner en actividad procesal al órgano jurisdiccional o forense, iniciado con la interposición de la demanda hasta la conclusión del proceso mediante una sentencia, o la forma que se adopte.

A este principio se le ha llamado tradicionalmente de iniciativa o instancia de parte, por lo que el juzgador solo actúa a petición de la parte interesada. (Alvarez Cedillo, Ana Isabel. Antología del Derecho Procesal del Trabajo. P.11).

- **Principio de iniciativa procesal**

Aparentemente, es el mismo principio explicado anteriormente, pero al analizar detenidamente, encontramos que no, porque se trata de la facultad que tienen los sujetos procesales, de dar inicio a un proceso, ante el órgano jurisdiccional competente.

- **Principio de concentración**

Atendiendo a la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, en ese sentido este principio consiste en que todo proceso de tipo laboral, debe desarrollarse en el mínimo de diligencias para su fenecimiento, y tiene por objeto

evitar el retardo de la actividad procesal, porque busca la cohesión de todo acto que conlleva al fallo judicial.

- **Principio de Inmediación Procesal**

Éste principio tiene relevancia, porque el juzgador tiene íntima y estrecha relación con el proceso y sus diligencias, dicho de otra manera, el Juez es la persona que resuelve en todas las audiencias, donde participan en forma personal, las partes, constituyéndose en una garantía.

- **Principio de oralidad**

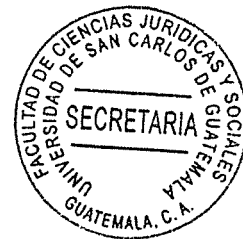
En el proceso de trabajo toda actividad relacionada a sus actos debe de ser oral. Así mismo el proceso se desarrolla en audiencias en donde las partes comparecen para hacer valer sus derechos, exponiendo verbalmente sus pretensiones ante el juez competente. El artículo 133 del Código de Trabajo establece si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta, ajustándose a las exigencias del artículo anterior, luego de la demanda oral, todos los demás actos en el proceso laboral son orales. No obstante, los demás artículos, determinan que algunos actos deben hacerse por escrito, pero las características esenciales del Proceso Laboral en Guatemala, es la oralidad.

- **Principio de publicidad**

Éste principio dispone que como regla general, que todo acto debe ser de conocimiento de las partes procesales. Así mismo, es que las partes deben de estar presentes en todos los actos del proceso. Otro aspecto que conlleva la publicidad del proceso laboral, es el contenido en el artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial, cuando establece que los actos y diligencias de los Tribunales, son públicos. Constituye una garantía que el proceso se desarrolle de manera honesta y transparente, sin vicios, respetando lo que establece la normativa laboral vigente.

- **Principio de economía procesal**

Por la desigualdad económica entre las partes, en los procedimientos de trabajo, el principio de economía procesal determina que en el de trabajo, el desarrollo del mismo se debe sustanciar en forma rápida, sencilla y con el mínimo de costos económicos. Tal lo establece el artículo 11 del Código de Trabajo, que contiene todo lo conexo a la exoneración de impuestos y timbres en todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones ante autoridad judicial y administrativa. El artículo 321 del mismo cuerpo de leyes citado, establece como normativo de economía procesal, que, en materia procesal laboral, pueden asesorar los dirigentes sindicales y estudiantes de Derecho de las Universidades que operan en el país, que tengan aprobados los cursos de Derecho de Trabajo, y que la cuantía en los casos o asuntos a asesorar no excedan del



equivalente de diez salarios mínimos mensuales del sector económico, servicio que será gratuito.

- **Principio de preclusión**

Este principio establece que todas las fases o etapas procesales, se realizan o desarrollan de manera consecutiva y acorde con la regulación legal, y queda limitado el retroceso a etapas procesales anteriores, por haberse precluido la fase.

- **Principio de igualdad**

Las partes tienen igualdad de acción en el proceso Laboral, iguales oportunidades de defensa conforme a la ley, salvo la tutelaridad de parte del Estado hacia el Trabajador.

- **Principio de sencillez**

En materia procesal del trabajo, el principio de sencillez se aplica con fundamento en lo regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo que establece que para la eficacia y rapidez en la tramitación de los diferentes juicios de trabajo, el Código establece un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayor formalismo. Lo que concluye en el proceso en materia laboral, que debe ser, sencillo, eficaz y rápido y sin mayor formalismo.

- **Principio de legalidad y probidad**

Éste principio consiste en que la partes están obligadas a cumplir con fidelidad y honor las actuaciones en el proceso de trabajo. El artículo 16 del Organismo Judicial, preceptúa que todo derecho que le asiste a una persona deberá ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

- **Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba**

Éste principio es aplicable en la apreciación de la prueba, es el principio que existe al juzgador la apreciación de las pruebas con reflexión a los principios de justicia social. El artículo 371 del Código de Trabajo impulsa que los documentos públicos auténticos, confesión judicial y hechos que compruebe personalmente el juez, se deben valorar de conformidad con la regla del Código procesal civil y mercantil, regla que se refiere a la Sana Critica.

- **Principio de adquisición procesal**

La parte actora, produce prueba dentro del proceso, para resolver lo relativo a sus intereses, sin embargo, eventualmente dicha prueba puede ser favorable a la otra parte, al entrar a la valoración que le dé el juez.

1.2.5. Formas de finalizar el proceso del trabajo

El proceso laboral en Guatemala, es eminentemente conciliatorio, siendo esa una de las formas de resolver o finalizar el proceso, sin embargo, podemos hacer constar algunas de las formas, para dar final al proceso como las siguientes.

1.2.6. Conciliación dentro del proceso de trabajo; extrajudicial

Una de las formas de dar fin al proceso laboral, es la conciliación en forma extrajudicial, ésta se da cuando las partes han llegado al conocimiento de una litis de orden laboral, y buscan una forma de arreglo extrajudicialmente, usualmente, la parte demandada se comunica con el actor, hace un ofrecimiento, que le parece interesante y le ponen fin al proceso mediante un desistimiento, actos o arreglo que los acepta plenamente nuestra legislación. No hay intervención de Juez, es un arreglo directo.

1.2.7. Conciliación dentro del proceso de trabajo; en audiencia

Esta es otra de las formas de finalizar el proceso laboral, por la vía de la conciliación, el artículo 141 y 343 del Código de Trabajo, recoge ésta forma de conciliación, dentro del juicio, cuando preceptúa que; Contestada la demanda y la reconversión, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, la conciliación podrá ser total, o parcial,

cuando sea parcial, el proceso no termina, y solo seguirá y continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en lo acordado. En ésta forma de conciliación, interviene juez, porque se convierte en conciliador, se hará constar en el acta respectiva, el juez dictará la resolución correspondiente aprobando el arreglo y finalizará de ésta manera el proceso.

1.2.8. Sentencia como una forma de finalizar el proceso laboral

- Sentencia

El sustentante, define sentencia como una de las formas de dar fin a un proceso, y constituye una verdad formal.

Dos definiciones; 1) es el acto en el cual concluido el juicio el juez resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando: condenando o absolviendo. 2) Es aquella que termina el asunto o impide la continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario.⁵

La sentencia es la cúspide de un procedimiento que se inició con la demanda, que desarrolló la actividad procesal y probatoria que termina en el momento que el juzgador expresa en forma escrita la resolución del problema o conflicto.⁶

⁵Cabanellas. Guillermo, Diccionario del derecho usual, Pág. 1022.

⁶Chumil. Portillo Luís Francisco, Manual práctico de derecho procesal de trabajo, Pág. 54.



Algunos estudiosos del derecho la definen como el acto mediante el cual el juez da cumplimiento a la obligación que nace para él de la demanda judicial.

La sentencia consume la función judicial con excepción de resolución adicional para dictaminar lo referente a la liquidación de costas.

Nuestro ordenamiento del trabajo, como ya se dijo en Guatemala, está encaminado en un solo cuerpo legal, Decreto Legislativo un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), establece en el artículo 363, que las sentencias ponen fin al proceso, de la misma manera lo establece que los autos que pongan fin al proceso, en este segundo caso los autos se dictan por el órgano jurisdiccional, cuando se celebra una de las dos formas de terminar el proceso mediante la conciliación, para una mejor referencia a la Sentencia, el artículo 364 del Código de Trabajo, contiene específicamente las características de una sentencia dictada conforme a derecho cuando dice: Las Sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ella las declaraciones que procedan y sean congruentes con demanda, condenado o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan siendo objeto de debate.

1.3. Recursos en el derecho procesal del trabajo

El actor define como Recurso, desde el punto de vista procesal, a la acción de inconformidad que plantea el sujeto procesal que se considera afectado por una resolución dictada.

Otra definición del actor, Recurso es la forma de recurrir ante autoridad competente superior, con el objeto de hacer planteamiento en relación a resolución que le perjudica en sus intereses, dictada dentro del proceso⁷.

- Recurso

Por antonomasia en el proceso, es la reclamación que, concedida por la ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la solución de un juez o tribunal, para que ante el mismo o superior inmediato, con el fin de que reforme o revoque.

Cuando nos referimos al tema Recursos en el derecho de trabajo, estamos hablando directamente de medios de impugnación en el derecho de trabajo de donde podemos establecer por lo menos, Conceptos, fundamento, quienes pueden recurrir, efectos, naturaleza jurídica de la sentencia sujeta a recurso, etc.

⁷Cabanellas. Guillermo, Diccionario del derecho usual, Pág. 596.

1.3.1. Concepto

Se comprende que cuando se habla de medios de impugnación, se usa una expresión bastante amplia, ya que las impugnaciones de los actos procesales pueden llevarse a cabo por distintos modos y no solamente por los recursos.

Los recursos tienen necesariamente que impugnar una resolución judicial que la parte agraviada estima vencida o injusta, por esa razón no debe de confundirse con otro medio de impugnación que también suele presentarse en el proceso. Se puede impugnar los actos de parte, por ejemplo, cuando se hace valer excepciones. Otras veces se acude en incidentes y en algunos casos simplemente a través de una oposición. En todos estos casos se ataca un error de la parte, lo que se ve claramente en la interposición de excepciones. En otras ocasiones se trata de modificar una resolución judicial que solamente adquirió valor de cosa juzgada de forma, ya que llegó a ser firme al agotarse los recursos propiamente dichos, pero lo decidido en ésta resolución judicial, puede ser atacado en otro proceso mediante el ejercicio de una pretensión o acción impugnativa autónoma.

Confunde algunas veces cuando se trata de llegar al concepto de recursos referirse a “vicio” en la resolución o “injusticia” del fallo, porque una resolución puede ser impugnada, aunque no contenga ningún vicio en sí misma, si lesiona el interés jurídico de alguna de las partes, puede perfectamente impugnarse la resolución, no importando que el fondo del asunto se haya resuelto con justicia. Esto ocurre porque, aun cuando la

zona que comprende de los vicios de la resolución corresponde al concepto de la nulidad de los actos jurídicos; y el de la atacabilidad de las resoluciones por otros motivos, pertenece a la zona de la impugnabilidad por recurso; sin embargo, hay un sector intermedio en que ambas zonas coinciden, dando base a la impugnación de las resoluciones por la vía del recurso.⁸

Algunos autores como Davis Echendia, sugieren que se hable de vicios para referirse a la nulidad, y de errores cuando se trate de recursos. Se expresa de ésta manera: “En la noción de defectos de los actos procesales se comprenden los que causen revocación y los que producen nulidad. Pero a fin de entender mejor estas cuestiones es conveniente hablar de vicios de los actos del juez para indicar los motivos de nulidad o anulabilidad que la ley procesal consagra, y de errores del juez para referirse a los que apenas dan derecho a pedir la revocabilidad mediante recursos.

La rectificación del acto procesal es el resultado del recurso que prospera; la invalidación lo es su nulidad.⁹

Es cierto que las nociones de nulidad e impugnabilidad son conceptos teóricamente distintos, pero para los efectos de atacar una resolución por la vía del recurso, los fundamentos de impugnación pueden extraerse también de la zona común de motivos.

⁸Guasp. Jaime, Comentario a la Ley de enjuiciamiento Civil, Pág. 13.

⁹Devis. Echandia, Hernando, compendio de derecho procesal. Pág. 453.

Estos aspectos hacen necesario que aludamos a los esfuerzos que han hecho los autores para llegar a determinar el concepto de los recursos. Guasp, en su comentario dice que a la primera conclusión a que arriba es sobre que la íntima esencia del recurso ésta constituida por una pretensión y que las interposición de un recurso constituye en definitiva, la formulación de una pretensión.¹⁰ Sostiene que la materia que integra un recurso es la misma que la de una demanda, pero es preciso significarlo por su finalidad o tendencia.

Esta finalidad o tendencia perseguida por el recurso, no es otra que la forma de una resolución judicial. El termino reforma que utiliza Guasp, le parece conveniente, por no encontrar en la terminología forense española un vocablo más adaptable. Esta reforma debe ser distinguida de la simple rectificación o corrección de una sentencia, como sucede en el llamado recurso de aclaración.¹¹

Como resultado de éstas consideraciones define Guasp el recurso como una pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución judicial han sido dictadas.¹²

Ahora bien Guasp en su derecho procesal trata la materia considerando los recursos como verdaderos procesos de impugnación, que son especiales por razones jurídico-procesales y que responden a la idea de depuración de un resultado procesal anterior.

¹⁰Guasp. Jaime, Comentario Pág.1011.

¹¹Ibíd. Pág.1012 y 1013.

¹²Ibíd. Pág. 1015.

Dice Guasp: La Impugnación del proceso no es la continuación¹³ del proceso principal por otro medios, puesto que el proceso de impugnación tiene carácter de autónomo; es un proceso independiente con su régimen jurídico peculiar, es decir, con sus requisitos, procedimientos y efectos distintos de las de las correspondientes categorías del proceso a que se refiere, lo cual no quiere decir que aunque sea un proceso autónomo, no guarde conexión con el principal, antes al contrario.

Otros autores al expresar el concepto de recurso, señalan que con su interposición lo que sucede es que se abre una nueva instancia o fase procesal, pero dentro de una relación procesal única. Gómez Orbaneja, hace ésta puntualización: El Recurso es el acto procesal de la parte que frente a una resolución judicial impugnabile y perjudicial (porque le otorga la tutela jurídica, o no se la otorga suficientemente) pide la actuación de la ley en su favor, es por lo tanto al igual que la demanda, un acto procesal que incorpora una pretensión. Pero lo que distingue al recurso de la demanda es que no inicia la relación jurídico-procesal, sino que se presenta en incidente en ella, abriendo una nueva instancia o fase.¹⁴ también señala este autor que la palabra recurso no solo recoge la idea de la pretensión impugnativa, sino se utiliza también para designar el procedimiento establecido para conocer de ella, y por eso decimos "Recurso de Apelación" etc. etc.¹⁵

¹³Ibíd. Derecho procesal civil, Pág. 709 y 710.

¹⁴Gómez Orbaneja. Emilio, Derecho procesal civil Español. Pág. 460.

¹⁵Ibíd. Pág. 460.

Algunos conceptos de la doctrina alemana, son manifestados de ésta manera: Gold Schmidt nos dice que “Recurso son los medios procesales concedidos a las partes, a los afectados inmediatamente por una resolución judicial que no es formalmente firme, ante un Tribunal superior (Efecto Deductivo), y que suspende los efectos de la cosa juzgada de la misma, (Efectos Suspensivos)¹⁶, para Schonke, recurso es el medio de someter una resolución judicial, antes de que adquiera el carácter de cosa juzgada, a un nuevo examen en una instancia superior, deteniendo así la formación de cosa juzgada¹⁷. Esta suspensión de la entrada en la cosa juzgada (efecto suspensivo), y la adquisición de la competencia por un tribunal superior (efectos Devolutivos), es lo que caracteriza a los recursos.

La denominación más generalizada para el acto impugnativo de las resoluciones judiciales, es la de “Recurso” de conformidad con la expresión de todos los actores consultados.

1.3.2. Quienes pueden impugnar

Al abordar el tema, estamos tratando exactamente con la Institución legitimación, Lógicamente, solo pretende hacer valer un recurso, aquel sujeto de derecho que ha sufrido un daño, como la resolución dictada por el Tribunal, esa lesión es de interés jurídico, lo que puede sufrir tanto el demandante como el demandado, y por ello no

¹⁶Goldschmidt. Janes, Derecho procesal civil. Pág. 398 y 399.

¹⁷Schonke. Alfonso Derecho procesal civil. Pág. 299.

importa la posición que ocupen los sujetos procesales en el proceso de impugnación. A ello obedece también que utilice el léxico muy especial para designar a la persona que impugne y a aquella a quien la resolución favorece, independientemente de las calidades de demandante y demandado. Así se dice recurrente y recurrido.

1.3.3. Principal clasificación de los recursos

Según Guasp, en atención a los sujetos que intervienen en el proceso, al tipo de resolución, que en él se dictan, a las causas de los recursos, a su extensión y a su fin¹⁸. Según Guasp, en atención a los sujetos, pues no pueden desconocerse que el recurso es un acto de parte, se les puede dividir en principales e incidentales o adheridos, según que se trate de una primera impugnación o de la impugnación de un segundo recurrente que ataca o se adhiere al ataque iniciada con anterioridad o bien, si se atiende al órgano jurisdiccional ante quien se formula la petición de forma, ya sea que el recurso se interponga ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución impugnada: unificación del juez o tribunal a quo y del juez o tribunal ad quen. Guasp, formula la reserva, que también es aplicable al sistema guatemalteco, sobre que el hecho de que un mismo tribunal conozca de un recurso, por distinto órgano jurisdiccional cualquiera que sea la opinión que se tenga sobre el referido recurso.

Atendiendo a las resoluciones contra las que se interponen el recurso, se puede agrupar los medios de impugnación en tres categorías: Contra las resoluciones de

¹⁸Guasp. Jaime, Comentario. Pág. 1016 a 1018.



impulso o providencias de trámite, en nuestro sistema se llaman decretos, resoluciones de dirección o autos y resoluciones de decisión o sentencias. No obstante, en práctica de estas categorías de recursos se encuentran combinadas y por ello dice Guasp, algunas veces, se admiten varios recursos contra una misma resolución.

En atención a las causas, según Guasp, al hacer la clasificación de los recursos conforme a estos criterios debe de hacerse una distinción fundamental, según que baste con la simple disconformidad de la parte vencida con la resolución que se impugna o se exija la concurrencia causas determinadas, fijadas taxativamente en la ley, en el primer caso, dice la presentación de reforma no tiene como presupuesto fundamental mas que la propia pretensión del recurrente; en el segundo presupuesto, es precisa la existencia de uno de los motivos del recurso, ejemplo del primer supuesto: el recurso de apelación ejemplo del segundo.

Atendiendo la extensión del examen que las pretensiones de reforma de las resoluciones tengan que hacer, según Guasp, pueden dividirse también los recursos, tomando en cuenta que el tribunal ad-quien tenga los mismos poderes que el Juez a quo o bien los tenga limitados para el examen de algunos puntos de la pretensión anterior.

1.3.4. Recursos o medios de impugnación

Sin perjuicio de tratar por separado cada recurso en particular, tampoco quedaría completo este capítulo sino mencionará esquemáticamente, las clases y medios de impugnación que conoce el Código de Trabajo y procesal de Trabajo sin aludir a los que tienen características especiales, en su orden, relacionaré los siguientes:

1.4.5. Revocatoria

El recurso de revocatoria es el que se interpone contra las resoluciones o decretos que no sean definitivos, y en el mismo momento que se dicta dicha resolución, si la misma fue dictada y notificada, cuando hubiere sido dictada por el tribunal sin presencia de las partes, este recurso lo resuelve el tribunal de primera instancia, sin audiencia de la otra parte.

1.4.6. Nulidad

El recurso de nulidad si interpone cuando en los actos o procedimientos se infrinja la ley y no sea procedente el recurso de apelación, el recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso que por la oralidad del proceso, se haya verificado mediante una audiencia o diligencia, y a partir de la notificación de los demás casos, al interponerse la conocerá el tribunal que haya dictado la resolución, órgano jurisdiccional



que con audiencia de la o las otras partes resolverá. Las resoluciones que emanen de este recurso, es apelable.

1.4.7. Aclaración

El recurso de aclaración, se interpone contra de sentencia que contengan términos oscuros, ambiguos o contradictorios. El Juez recurrido, la conocerá inmediatamente, y con audiencia de las partes, resolverá, plazo de interposición, es de veinticuatro horas.

1.4.8. Ampliación

El recurso de ampliación, procede cuando en la sentencia se ha omitido resolución uno o varios de los puntos sometidos a juicio, se interpondrá en el plazo de veinticuatro horas de notificado en fallo, lo conocerá el juez recurrido y con audiencia de la otra parte, lo resolverá.

1.4.9. Apelación

El recurso de apelación se interpondrá contra la sentencia y autos que pongan fin al proceso. La apelación no procede contra sentencias cuya cuantía no exceda de cien quetzales, se plantea ante el juez recurrido, dentro del plazo de tres días de notificado el fallo, desde ese momento, la jurisdicción queda limitada al juez a otorgar o denegar el recurso planteado, este resolverá notificando a la otra parte, posteriormente elevarán

los autos al Tribunal competente, para su prosecución, con este medio de impugnación, da inicio a la segunda instancia.

1.4.10. Responsabilidad

En Guatemala, el recurso de responsabilidad, no constituye un verdadero recurso, porque de conformidad con la legislación vigente aplicable al Derecho del Trabajo, solo se utiliza como un proceso en vía sumaria civil, y procede contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, en los casos de retraso de administración de justicia. No cumplir con el procedimiento determinado o establecido, por negligencia, ignorancia, o mala fe, cuando se cause daño a los litigantes, no razonar sus pronunciamientos o hacerlo deficientemente estando obligado, no cumplir con sus obligaciones administrativas, demostrar notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. En nuestro ordenamiento procesal del trabajo, no se estipula ante que órgano jurisdiccional se interpondrá.

1.4.11. Rectificación

El recurso de rectificación procede contra el auto que contenga error en la liquidación practicada, en el cálculo de las prestaciones laborales, dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresando la suma que se estime correcta, debe interponerse ante el juez que dictó la liquidación, y éste con

audiencia de la otra u otras partes, resolverá lo procedente sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

1.4.12. Ocurso de hecho

El ocurso de hecho, al iniciar la exposición de este tema tan importante dentro la actividad procesal del derecho de trabajo, me referí a los remedios procesales, al respecto, el Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, Edición del Milenio, preceptúa que remedio procesal, es recurso contra una resolución jurídica, en referencia a los anteriores he analizado detenidamente cada uno de los recursos como medios de impugnación contra resolución jurisdiccionalmente que son desfavorables a nuestros intereses, como litigante, pero llega el momento al tenor de la ley que una de las resoluciones ya analizada, es apelable y el Juzgador en el uso de las facultades que le confiere la ley, no otorga el recurso de apelación, atendiendo la supletoriedad que nuestro ordenamiento del Trabajo contenido en el artículo trescientos veintiséis, establece lo siguiente: en cuanto no contraríe el texto y los principios procesales que contiene éste código, se aplicara supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, y la ley Constitutiva del Organismo Judicial si hubiere omisión de procedimiento.

Al analizar detenidamente el espíritu del artículo transcrito, encuentro que es una de las garantías que ofrece el ordenamiento del Trabajo en Guatemala, al remitir al Código Procesal Civil y Mercantil prácticamente, en virtud de que referido cuerpo de leyes, si



establece la forma de resolver la situación originada ante la negativa de un juez, de darle trámite por alguna razón a un recurso de apelación planteado en forma legítima. El artículo seiscientos once, establece que cuando el juez inferior haya negado el recurso de apelación, procediendo éste, la parte que se tenga por agraviada puede ocurrir de hecho ante superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo se le conceda el recurso.

Aunque el recurso de hecho está íntimamente ligado a la apelación, estimo que más que un recurso, es un remedio procesal, porque de ésta manera se logra obtener se otorgue el recurso de apelación planteado, el recurso de hecho se interpone, ante el órgano jurisdiccional superior dentro del plazo de tres días de conocida la denegatoria del recurso de apelación.

Cabe decir que la supletoriedad en la aplicación del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la ley Constitutiva del Organismo Judicial, encuadra perfectamente con la característica Ideológica del Decreto del Trabajo, contenida en la parte, expositiva, en la literal; a). Cuando dice que el derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándole una protección Jurídica preferente, asimismo con la característica está establecida en la literal e) que dice textualmente: 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.

1.4.13. Amparo

El amparo constituye la aplicación del recurso de HABEAS CORPUS a todos los derechos, no solo a la libertad individual.¹⁹ En toda Guatemala, no se puede decir que el Amparo, sea un recurso propio del Derecho de Trabajo, es de considerarse que el objeto de la acción o recurso de amparo, es la protección del interés de los sujetos de derecho, en relación a los derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, y las demás leyes y defensas. El Amparo, tiene por objeto desarrollar las garantías Constitucionales y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por el Gobierno de Guatemala, no hay ámbito que no sea susceptible de amparo. Consecuentemente, se puede aplicar en materia del derecho de trabajo. Sin atención en entrar a un estudio Constitucional, sin embargo, en el ferviente deseo de dejar plasmado en este trabajo breves comentarios sobre el particular recurso de Amparo es importante plasmar que la ley de Amparo en el Ordenamiento jurídico guatemalteco, se ubica con un grado jerárquico superior Constitucional.

De lo anterior se deriva la subordinación a la Constitución Política, ubicada con un grado supremo, pero también la superioridad sobre las leyes ordinarios del Congreso de la Republica, de grado superior legal, el grado supremo de la Constitución Política, establece a su favor a) la preeminencia, la que equivale a privilegio, exención y

¹⁹ Cabanellas. Guillermo, Diccionario del derecho usual, Pág. 598 Argentina 14^a. Edición.



preferencia que se le reconoce a la constitución Política sobre las leyes en general d) la primacía, lo que es equivalente al primer lugar de la Constitución Política, en el conjunto de las leyes que integran el derecho interno guatemalteco, en ese sentido la Constitución Política prevalece sobre la ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

Tal como lo dice el Artículo uno del decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, que contiene la Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad, que determina claramente el objeto de dicha ley, cuando dice: La presente Ley tiene como objeto desarrollar las garantías y defensas de orden constitucional, y del derecho inherente a la persona protegidos por la constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios Internacionales ratificados por Guatemala; su interpretación será siempre, en forma extensiva, a manera de procurar la adecuada protección de los derechos humanos, en el funcionamiento eficaz de las garantías y defensas del orden Constitucional, establece también que la Constitución Política de la República de Guatemala, prevalece sobre cualquier ley o tratado. No obstante, en materia de derechos humanos los tratados y convenciones y tratados aceptados y ratificados por Guatemala prevalecen sobre el derecho interno, no cabe duda que constituye una real garantía para los derechos de las personas en Guatemala.

Como una norma, que en forma individual se puede decir que es suprema de la integración de la Ley de Amparo, es la norma contenida en el artículo octavo cuando

dice que el Amparo protege a las personas contra de las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido; y que no hay ámbito que no sea susceptible de Amparo, y procederá siempre; de este breve análisis se afirma que el amparo en Guatemala es un recurso aplicable al derecho procesal del trabajo.

1.5 El Despido

1.5.1 Generalidades

¿Qué es la terminación del contrato de trabajo? El Código de Trabajo en su artículo 76 regula que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la 38 unilateralmente, en cualquier momento, por voluntad de una u otra de las partes.”²⁰ La terminación unilateral es causa genérica de terminación en todos los contratos de trabajo, aun cuando su frecuencia sea más lógica en los que tienen duración indeterminada, siendo de mayor o menor entidad la consecuencia de la falta de motivos según los compromisos anteriores contraídos por las partes en cuanto a su duración. La terminación por voluntad unilateral se considera constitutiva de un despido cuando proviene del empleador y de un retiro o renuncia, cuando proviene del trabajador. Dado su carácter unilateral, no hay necesidad del acuerdo de la otra parte para que produzca

²⁰De Ferrari, Francisco. “Derecho del trabajo. pág. 405.



efecto. La eficacia del acto estriba en la circunstancia que la otra parte de la relación laboral reciba la comunicación del despido o de la renuncia o retiro. La terminación unilateral no se perfecciona sino después de la recepción del aviso de que será practicado el despido o la renuncia. Manifestada la voluntad inequívocamente y llegada a conocimiento de la otra parte, tendrá carácter irrevocable. En consecuencia, solo con su consentimiento podría posteriormente anularse. Si la otra parte se niega a aceptar la revocatoria, no habrá nada que hacer.

La manifestación de voluntad de poner fin a la relación debe ser expresa, de manera tal que la simple amenaza no es capaz de configurar el despido o la renuncia. Tal manifestación, en el caso de la renuncia, debe hacerla el propio trabajador o una persona debidamente autorizada por él.

En el caso del despido, la manifestación debe hacerla el patrono, su representante legal o cualquiera de los empleados que, a los fines labores, pueda simplemente tratar de disfrazar en la mayoría de ocasiones un despido injustificado.

1.5.2. Por causa imputable a una de las partes

Es un acto unilateral de voluntad de uno los sujetos contractuales para dar por concluida la relación de trabajo, y puede darse por falta de cumplimiento de la

obligación derivada del contrato, y por falta de consideración que debe guardársele al trabajador o al patrono durante la relación laboral.

Al darse el incumplimiento de las obligaciones previstas en nuestro ordenamiento laboral, facultan tanto al empleado como al empleador para cesar efectivamente la relación contractual que les unía. La extinción fundada en el incumplimiento de la parte, es un acto jurídico unilateral de carácter derogatorio, cuya causa se halla en el hecho configurado por el incumplimiento grave de la otra parte, siendo un acto de carácter resolutorio que pone fin a la relación contractual que ha unido a las partes.

Si el denunciante es el empleador, o sea que el acto se funda en el incumplimiento del trabajador, nos hallamos ante un despido directo o por justa causa, y si la denuncia la formula el trabajador, fundada en el incumplimiento del patrono, nos hallamos ante un despido indirecto.

En consecuencia, frente a un incumplimiento grave de una de las partes, la afectada podrá hacer denuncia de la relación con las consecuencias que la propia ley establece, si el denunciante es el trabajador, la situación se tratará como un supuesto de despido indirecto injustificado; si el denunciante es el empleador, la situación se tratará como una dimisión al empleo.

1.5.3. Por disposición de la ley

Es uno de los casos en que termina un contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo, o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siendo estas las siguientes:

- **Muerte del trabajador:** En el supuesto que esto se dé, si el trabajador en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por alguna razón, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.
- **Fuerza mayor o el caso fortuito:** La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato. Las partes casi siempre son libres de

disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes -expresado tácita- de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

1.5.4. El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato: Por mutuo consentimiento; y cuando se dé por terminado el contrato laboral sin que haya vencido el período de prueba.

1.6. Clasificación

Las clases de terminación del Contrato de Trabajo individualizados anteriormente, van a derivarse de la situación concreta en que se ponga fin a una relación laboral; tomando en cuenta la fuente personal que extinga dicha relación, la terminación del contrato de trabajo se puede clasificar de la manera siguiente:

- Despido directo justificado.
- Despido directo injustificado.
- Despido indirecto.
- Renuncia.
- Abandono injustificado de labores.
- Por disposición legal.

1.6.1 Despido directo justificado

El artículo 78 del Código de Trabajo, a continuación, transcrito en su parte conducente establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándoles la causa de despido y éste cese efectivamente sus labores...” De la intelección de lo transcrito, del artículo antes citado, se ha de entender que para que un despido sea justificado, deben existir previamente causas legales y justificativas del despido, como presupuestos jurídicos que facultan a un patrono para dar por terminada una relación de trabajo. Ahora bien, de esas causas de justificación hablaremos más adelante.



En concordancia con lo anterior, se debe entender que la Ley establece un procedimiento legal para dar por terminada una relación laboral en caso de un despido directo justificado, el cual se describe a continuación:

- El patrono debe preparar las pruebas para poder demostrar la causa o causas que justifiquen poner fin al vínculo laboral.
- Seguidamente el patrono debe comunicar por escrito el despido al trabajador invocándole la causa del despido.
- El trabajador tiene que cesar efectivamente la realización de sus labores.

Además, es necesario recordar que, según el artículo 259 del Código de Trabajo, el derecho del patrono para dar por terminado un contrato de trabajo es de veinte días, contados a partir del momento en que se dio la causa justificativa de despido. Por último, como parte fundamental de este caso de despido, es necesario hacer referencia a las causas legales que justifican poner fin a un contrato o relación de trabajo, siendo estas las siguientes:

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.
- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos antes indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o interrumpan labores.

- Cuando el trabajador acuda a la injuria, la calumnia o a vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
- Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de trabajo sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- Cuando al celebrar el contrato, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional.
- Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato. Resulta importante el hacer referencia, al hecho que algunas de las causas que justifican un despido son en

muchos casos subjetivas, como, por ejemplo, el hecho de que un trabajador se conduzca de forma inmoral durante la ejecución de su trabajo, hay que recordar que la moralidad es variable según el fuero interno del individuo, lo que para unos es inmoral para otros simplemente no lo es.

1.6.2. Despido directo injustificado

El mismo artículo 77 y 78 del Código de Trabajo, deben probar las causas en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: Las indemnizaciones reguladas en la Ley, los daños y perjuicios y las costas judiciales.

1.6.3. Despido indirecto

El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como despido indirecto y son:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos al trabajador.
- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.
- Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos enumerados en el inciso anterior en contra del trabajador.
- Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.
- Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.
- Cuando el patrono o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
- Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
- Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.
- Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer

colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.

- Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.
- Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato.

1.6.4. Renuncia

También conocido como retiro voluntario o simplemente retiro, consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es exclusivo- ya sea por haber encontrado otro más cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que venzan los plazos que establece la ley.

El aviso debe darse siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador. De lo anterior se establece que el abandono injustificado de labores, es uno de los casos



por los cuales se da por terminado un contrato de trabajo, por voluntad de una de las partes, sin que hayan presupuestos legales que supongan un despido indirecto, y sin que exista un preaviso del trabajador al patrono formalizando la renuncia del empleado, hecho que debe probarse ante un órgano jurisdiccional competente, y una vez probado tiene consecuencias jurídicas específicas en detrimento del patrimonio del trabajador.

Estas consecuencias legales específicas, como ya se dijo, son de carácter patrimonial, tal y como lo establece el artículo 80 del Código de Trabajo, ya que, si el patrono prueba un abandono injustificado de labores, en los casos de contratos por tiempo indefinido debe el trabajador pagarle: El importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que debe hacer el órgano jurisdiccional competente.

Si se probara un abandono injustificado de labores, en caso de tratarse de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe pagar al patrono lo referente a daños y perjuicios.

1.6.5. Por disposición legal

Como se indicó anteriormente, por disposición de legal, la terminación del Contrato de Trabajo se puede dar sin responsabilidad, según sea el caso, para el trabajador o para el patrono, o para ambos. Se da la terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad del trabajador, en el caso en que ocurra la muerte del trabajador.

En el supuesto que esto se dé, si el trabajador en el momento de su deceso no gozaba de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por alguna razón, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

Se produce la terminación del Contrato de Trabajo, sin responsabilidad para el patrono, por fuerza mayor o el caso fortuito. La insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

1.6.6. El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes razones

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato.
- Por mutuo consentimiento; y
- Cuando se dé por terminado el contrato laboral sin que haya vencido el período de prueba.

1.6.7. Efectos

La terminación del Contrato de Trabajo, según sea el caso que le dio origen, trae consigo efectos legales, tanto para el patrono como para el trabajador.

Como efectos derivados de la terminación del contrato tenemos:

- La disolución del vínculo laboral.
- La obligación del patrono a pagar al trabajador, las prestaciones económicas establecidas en la ley.

- El derecho del trabajador a recibir del patrono, las prestaciones económicas establecidas en la ley.

En el caso de que estemos ante un despido directo injustificado, un despido indirecto o bien ante el caso de muerte del trabajador, los efectos de la terminación del Contrato de Trabajo para el patrono, será el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales pendientes de pago al cese efectivo de la prestación del servicio, y además en los primeros dos casos antes indicados, el patrono deberá a título de daños y perjuicios los salarios dejados de percibir desde el cese efectivo hasta el momento en que se dicte sentencia, hasta por un máximo de doce salarios mensuales, y las costas judiciales; más sin embargo, si el despido es directo y justificado, el patrono tiene únicamente como obligación el pagar las prestaciones pendientes de pago, no así la indemnización, ni el pago de daños y perjuicios. El trabajador, cuando abandona las labores sin justa causa, además de perder su derecho a percibir la indemnización por tiempo servido, debe de pagar al patrono daños y perjuicios que haya ocasionado, los cuales serán estimados por el tribunal de trabajo que conozca el caso.



CAPÍTULO II

2. Impunidad y Corrupción

De conformidad con el Informe de Transparencia Internacional (TI)²¹ correspondiente al año 2007, el cual contiene el índice de Percepción de la Corrupción, que se divulga públicamente cada año, se colocó a Guatemala en el puesto (111 de 179), el lugar más bajo de transparencia (que también puede interpretarse como el mayor índice de corrupción) en los últimos cuatro años, que la ubica en "área roja",²² es decir, en un lugar de alto riesgo de corrupción e impunidad (en algunos casos sistemática) en todas las áreas del Gobierno o la burocracia, entendiéndose como tales: laboral, civil, penal y administrativo; esta situación se vive tanto a nivel de la administración pública (Organismo Ejecutivo y Gobierno Central), como a nivel de la administración de justicia (Tribunales, Salas de Apelaciones e inclusive la Corte Suprema de Justicia).

²¹ Disponible en el sitio de internet de la organización Transparency International: http://www.transparencya.org/regional_pages/recrea/informacion_por_país/Guatemala. Fecha de consulta: 05.08.2010.

²² Méndez Villaseñor, Claudia. "En área roja de corruptos". Prensa Libre. Guatemala, 21 de octubre 2004. Pág. 6.



2.1. La Impunidad Laboral en Guatemala

2.1.1. Corrupción e Impunidad en Materia Laboral

La corrupción y la impunidad son males que no aquejan únicamente al ámbito laboral; constituyen un problema que se ha disgregado en toda la administración pública y el sistema de justicia guatemalteco.

Básicamente consisten en aquella forma ilegal de librarse de las sanciones correspondientes por medio de pagos o incentivos ilegales a los burócratas (lo que ya está institucionalizado o enraizado) así como por la falta del accionar del ente administrativo ante los tribunales de justicia en contra de estas faltas (por omisión de los inspectores o un accionar tardío) lo que desemboca o redundo, en materia laboral, en impunidad de las faltas de trabajo y, por consiguiente, el no castigo de las faltas cometidas por los actores de la relación de trabajo, dejando en algunos casos a uno de ellos con la imposibilidad de obtener los pagos que les corresponden o la sanción coercitiva necesaria para la no repetición de actos que violenten las normas respectivas.

2.1.2. Análisis de las diferentes perspectivas de la corrupción e impunidad laboral en Guatemala

Esta situación (del castigo o sanción por el daño causado) está enmarcada en lo considerado por haber más, que nos habla del Derecho y la Moral: la concepción de la justicia subyacente en todas las formas de regulación de los conflictos esta entretendida con la interpretación mítica del mundo. La represalia, la compensación y la indemnización sirven al restablecimiento de un orden perturbado como resarcimiento a un daño causado. Una sanción tiene el sentido de una compensación del daño causado, de un restablecimiento del *status quo* ante, no el sentido de un castigo infligido a un malhechor que se ha hecho culpable de la vulneración de una norma".²³

Esto es lo que deja sin sancionar la corrupción del sistema laboral, lo que materializa la impunidad en dicho sistema, lo que evidentemente nos hace saber que el sistema ha colapsado, dejando sin restablecer o sanar el daño causado por la vulneración de la norma violada por cualquiera de los actores.

Lo anteriormente indicado no solo afecta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, sino también al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual a

²³Habermas, J urgen. Facticidad y validez sobre el derecho y el Estado demo mítico de derecho en términos de teoría del discurso. España: Editorial Trotta. 1998. Pág. 575.



partir del 2003 ha sido prácticamente saqueado, al punto de estar nuevamente casi al borde de la quiebra, incluyendo lo relacionado con la prestación de los servicios médicos y la compra de medicamentos, tal como consta en las publicaciones de prensa al respecto y en especial el proceso penal iniciado en contra de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del año 2001 al 2004.

Los inspectores de dicha institución actúan como una especie de auditores/recaudadores, al verificar en las empresas el pago correcto del porcentaje descontado a los salarios de los trabajadores que gozan de la protección de dicho régimen, siendo el principal deudor del régimen de seguridad social el propio Estado de Guatemala - que al cierre del año 2008 era de 14 mil 435.74 millones de quetzales, motivo por el cual esta institución se encuentra descapitalizada y al borde del colapso.²⁴

Las autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no han realizado nada para obtener o reclamar el pago de dicha deuda, porque la mayoría de sus directivos y específicamente el Presidente de la Junta Directiva es nombrado por el Organismo Ejecutivo.²⁵

²⁴ López, Olga. "Capturan a Rigoberto Dueñas de la Junta Directiva del IGSS" . Prel1sa Libre. Guatemala, 9 de junio 2003. Disponible en el sitio de internet del diario Prensa Libre: <http://www.prensalibre.com>. Fecha de consulta: 05.08.2010.

²⁵ Ibíd.



2.2. La Impunidad Laboral en Guatemala

Falta algo más para entender lo siguiente:

por la que no accionan el trámite de la recuperación de dichos montos en contra del propio Estado -a la fecha, en el presente siglo, ninguna de las Juntas Directivas ha iniciado acciones de cobro en contra del Estado de Guatemala-, asegurándose de esta manera seguir gozando de privilegios, que conlleva a la impunidad.

Se hace necesario analizar desde varias perspectivas, iniciando con los actores de la relación laboral y en especial de la comunidad internacional, para comprender mejor este problema que perjudica no solo los intereses particulares, sino también los nacionales, tomando en consideración la vigencia de tratados internacionales de libre comercio que en determinado momento podrían imponer al Estado de Guatemala multas por incumplimiento de las normas laborales.

A. Perspectiva de los funcionarios del Estado

Según declaraciones ante los medios de comunicación, el exMinistro de Trabajo, Edgar Rodríguez, ha puesto en evidencia la ineficacia en la supervisión del cumplimiento de



las normas laborales a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aunque asegura que esto es una prioridad para los planes de dicha cartera.

Hace constar que la Inspección General de Trabajo cuenta con trescientos (300) inspectores a nivel nacional para supervisar todas las empresas, fincas, centros de trabajo y producción en la República de Guatemala," situación que a todas luces es insuficiente para supervisar el cumplimiento de las normas laborales y verificación de los centros de trabajo a nivel nacional, dejando por consiguiente en total impunidad la aplicación de sanciones contra aquellos patronos que incumplan con los pagos de prestaciones, salarios mínimos y otras obligaciones laborales, máxime que nos encontramos a las puertas de la aprobación del Convenio 175 de la Organización internacional del Trabajo -OIT - , relacionado con el trabajo a tiempo parcial, lo que redundaría en problemas laborales a nivel nacional. Aunado a lo anterior, recientemente se determinó que se dieron destituciones-adicionales- en la Inspección General de Trabajo, lo que contribuyó al atraso y rezago de audiencias hasta por más de tres meses en perjuicio de los usuarios (patronos, trabajadores y sindicatos) de dicha institución laboral.



B. Perspectiva de los trabajadores

Reporte de la Misión Sindical a Guatemala de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, presentaron en 2001 sus quejas ante la Organización internacional del Trabajo. En el reporte presentado ante la OIT, se hace constar lo siguiente: La mayoría estas denuncias (sic) y quejas se basan en la imposibilidad práctica para el ejercicio de las libertades sindicales, especialmente la libertad sindical y la negociación colectiva. ... se confirma una situación estructural de violaciones y desconocimiento de los derechos Fundamentales en el trabajo y de la existencia de una total impunidad de los mismos por parte de los órganos del Estado que deben amparar su respeto y obligar a su cumplimiento.

Los obstáculos para padecer las libertades sindicales se localizan tanto en el sector público como en el privado, en donde los despidos motivados por la participación sindical, la persecución, las amenazas, la desaparición y el asesinato, no han dejado de utilizarse al igual que en la etapa de la guerra precedente, donde muchas veces los patronos justificaron sus actuaciones sobre la base de la supuesta vinculación de los y las líderes sindicales con la insurgencia.



Un aspecto sustancial de la situación de impunidad laboral y obstáculos para el ejercicio de estos derechos lo constituye la interpretación antojadiza e interesada que jueces y magistrados hacen de la legislación.

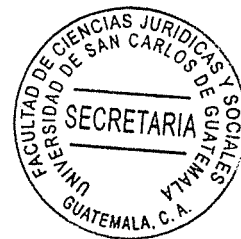
2.3. La impunidad laboral en Guatemala

La mayoría de los partidos en el poder tienen estrechos nexos con el capital que controla las principales actividades económicas del país, por lo cual sus decisiones siempre son interesadas y favorecen a los patronos.²⁶

Es evidente que los trabajadores se sienten perjudicados en la forma de resolución de controversias por parte de los tribunales de justicia guatemaltecos, en la interpretación y aplicación de las normas laborales, ya que las mismas debilitan a los sindicatos y perjudican a la clase trabajadora.

Esto es una alarma para el Estado, ya que estaría a punto de violentar contenidos del Tratado de Libre Comercio, en el cual se obligó a respetar y cumplir la normativa laboral.

²⁶Publicado en Revista 53, abril de 2005. Disponible en la página web oficial de la OIT: <http://www.ilo.org./!wow!Newsbriefs!lang-es>. Fecha de consulta: 25.08.2010.



El mismo documento posteriormente propone lo siguiente: "Demandar de los distintos poderes públicos una actitud coherente para la garantía y observancia de los derechos humanos laborales, en correspondencia con el mandato constitucional y los convenios de La Organización Internacional del Trabajo. Desarrollar una ofensiva ante los órganos de control normativo de la OIT para demandar el cumplimiento de las recomendaciones por ellos planteadas al gobierno de Guatemala, a fin de superar las situaciones de desconocimiento y violación de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. Solicitar a las organizaciones afiliadas a la CIOSL, en especial de los países que hacen parte del Grupo Consultivo para Guatemala, de manera que hagan del conocimiento de sus gobiernos la situación de violación de las libertades sindicales y la impunidad existente, así como la preocupación por la utilización de los recursos de la cooperación internacional sin que se realicen exigencias concretas al gobierno de Guatemala sobre su responsabilidad en la violación de las libertades sindicales. Guatemala, 27 de febrero de 2002 ...".²⁷

Además, los trabajadores verían la poca efectividad en relación a la ejecución de multas o sanciones impuestas a los patronos por la Inspección General de Trabajo; por ejemplo, fue hasta el mes de agosto de 2004 que empezaron a accionar para obtener el pago ejecutivo de las multas impuestas, después de más de tres años de haber entrado en vigencia las mismas según reformas contenidas en los Decretos Números 13-2001 y 18-2001, ambos del Congreso de la República, sin contar todos los procesos de

²⁷Publicado en Revista 53, abril de 2005. Disponible en la página web oficial de la OIT: <http://www.ilo.org./wow!Newsbriefs!lang-es>. Fecha de consulta: 25.08.2010



ejecución de multas que se perdieron por no haberlos presentado en tiempo los Inspectores de Trabajo, pese a tener seis meses para realizarlo, dejando impunes las violaciones realizadas, especialmente por los patronos.

La anterior afirmación se puede fundamentar en los cuadros estadísticos cuyos datos son actualizados anualmente, los cuales denominan "informes de actividades"; sin embargo, no existe información en el Instituto Nacional de Estadística sobre dichos extremos.

CAPÍTULO III

3. Los trabajadores del Estado de Guatemala y la corrupción en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, al regular la relación funcional del Estado, se refiere a una de las partes denominándola trabajadores del Estado, y al tratar el tema de la función pública, la Carta Magna en el Artículo 154, denomina a éstos como; funcionarios y empleados públicos, es decir, que constitucionalmente no es lo mismo ser un funcionario que un empleado público, tópicos que se explicarán más adelante.

La denominación de servidor público, que se aplica a la persona que presta sus servicios al Estado, bajo cualquier denominación, es un apelativo que no se encuentra en la Constitución, sino que en la ley especial, que es la Ley de Servicio Civil, y refiriéndose al trabajador del Estado, lo denomina así: el término de servidor público, nace del hecho que la persona que desempeña un cargo en cualquier institución del Estado, es un servidor del pueblo, he ahí el origen de la denominación de servidor público.

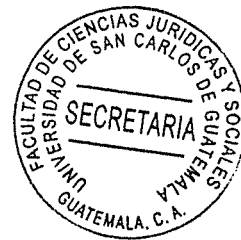
En términos generales podemos decir que servidor público, es toda persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato, elección popular o designación de un cargo, Artículo 4. Ley de Servicio Civil.

El Artículo 1 del reglamento de la Ley de Servicio Civil, preceptúa, servidores públicos: para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente reglamento; se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes: a) funcionario público y b) empleado público. El término de servidor público, es un nombre genérico con que se denomina a toda persona que de una u otra forma está ligada con la función pública, en síntesis es una persona que se encuentra al servicio del Estado.

3.1. El funcionario público

El término; funcionario público, que designa a una persona que presta sus servicios al Estado, se desprende de la función pública que ejerce el segundo, derivado de la voluntad de la mayoría (soberanía), actividad que se materializa a través de las personas que ejercen la autoridad. “Funcionario público, es quien desempeña algunas de las funciones públicas. El órgano o persona que pone en ejercicio el poder público”.²⁸

²⁸Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 430. 15 Diccionario jurídico. Ed. Espasa. Pág. 320. 16 Ibíd.



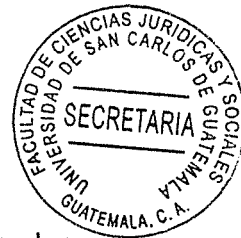
Esta definición la compartimos, excepto que pueda ejercerlo un órgano, pues el funcionario es y debe ser siempre una persona individual. En esa línea se expresa el Artículo 1, inciso a) reglamento de la Ley de Servicio Civil, acuerdo gubernativo número 18-98: a) Funcionario público: es la persona individual que ocupa su cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento, conforme a las leyes correspondientes.

El Diccionario Jurídico Espasa, expresa que los funcionarios de la administración pública: "son aquellas personas incorporadas a la misma por una relación de servicios profesionales y retribuidos, regulada por el derecho administrativo".²⁹ "Funcionario público, "es toda persona que desempeña una función o servicio por lo general estable y público... en tal palabra está su asimilación al desempeño de funciones públicas".³⁰

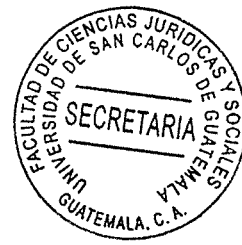
El funcionario público es la persona que se encuentra al servicio del Estado, así lo indica el Artículo 154, párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es a través de la persona que el Estado puede materializar sus funciones, y así proyectarse a la colectividad, para satisfacer sus necesidades y alcanzar el bien común, el bienestar de los habitantes.

²⁹Ibíd. 18 Álvarez Gendín, Sabino. Tratado general de derecho administrativo, 1t. Pág. 306.

³⁰Calderón Morales. Derecho administrativo I Págs. 145 y 146.



En la definición legal dada por el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, se plasman las características del funcionario, siendo estas las siguientes: a) la ocupación de un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento, Artículo 1. Reglamento de la Ley de Servicio Civil. En el primer caso, la persona ocupa un puesto en la administración estatal, en virtud que la población lo eligió en forma directa o indirecta para el desempeño de un cargo en el Estado, ejemplo: los Alcaldes, Síndicos, Concejales, Diputados, Presidente y Vicepresidente de la República y en el segundo caso sucede cuando la persona es nombrada directamente por otro funcionario para el desempeño de un puesto en la administración, tales como: los Ministros y Viceministros de Estado, Secretarios de la Presidencia de la República, Gobernadores Departamentales, Tesorero General de la Nación, Escribano de Gobierno, etc. quienes son nombrados directamente por el Presidente de la República y otros funcionarios de jerarquía menor, como los directores generales, jefes de departamentos, etc. b) otra característica que identifica al funcionario y que de hecho son los que realmente sirven para diferenciarlo del empleado público, es la facultad de ejercer mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de una dependencia. El ejercicio del mando y autoridad, se describe como la facultad del funcionario de dirigir las actividades de la dependencia, organizar y dirigir las actividades de la administración pública; facultades y actividades que nacen de la competencia administrativa y que le son dadas a través de las leyes y reglamentos. Una más, es la de representar a la institución o dependencia, ante otros órganos de la misma entidad y fuera de ella, así como el de comparecer ante los órganos de la administración de justicia. El poder de mando y autoridad, también le permite al funcionario poder aplicar medidas



disciplinarias a sus subordinados trabajadores y funcionarios inferiores en la jerarquía, y en última instancia de separarlos del cargo, una facultad que corresponde dentro de los ministerios, al Ministro, y en otras instituciones a la autoridad superior.

También la facultad de sancionar a las personas particulares sean estas individuales o jurídicas que hayan faltado al cumplimiento de las leyes y reglamentos administrativos, siempre que sea en el ámbito de su competencia. Esta atribución, es propia únicamente del funcionario, sea este el de mayor jerarquía como el subordinado, ya que muchas veces mediante la delegación, se permite al funcionario de menor grado, encargado de direcciones y departamentos, sancionar las infracciones en materia administrativa.

3.2. El empleado público

Nombre con el cual se designa a la persona que se encuentra al servicio del Estado. Para una mejor comprensión del empleado público, debemos verlo de dos perspectivas, partiendo de sus similitudes y diferencias con el funcionario público. La similitud se inicia en que los dos son personas individuales y en la forma de ingresar al Estado; tanto el empleado como el funcionario público, pueden hacerlo mediante nombramiento. Otra, es que ambos se encuentran al servicio del Estado. Todo empleado público establece una relación de dependencia con la administración pública, en el caso de los funcionarios, hay algunos que también se encuentran bajo esta condición. El empleado



público recibe un salario, hay funcionarios que también reciben un salario, cuando se encuentran en relación de dependencia. Finalmente, este tipo de funcionarios se encuentra regido por la Ley de Servicio Civil al igual que todo empleado público. Debemos de excluir de esta clasificación a aquellos funcionarios que se rigen por leyes especiales. Las diferencias que nos permiten distinguir entre un empleado y un funcionario, se inician en que el empleado únicamente puede ingresar al servicio del Estado por nombramiento, el funcionario lo puede hacer por elección directa o indirecta de la población para el ejercicio de su cargo y también por nombramiento como ya se dijo.

Solamente el funcionario público puede ejercer mando, autoridad y competencia legal dentro de una institución del Estado, dirigir y coordinar las actividades, el empleado es ejecutor de los actos. Una última diferencia radica en que el funcionario público puede ubicarse en el servicio exento y por oposición y el empleado público únicamente puede ubicarse en el servicio por oposición.

Habiendo encontrado las similitudes y diferencias entre funcionario y empleado público, podemos establecer que la definición de empleado público que nos proporciona el Artículo 1. Inciso b) del reglamento de la Ley de Servicio Civil, no es la más adecuada, ya que tanto el empleado como el funcionario, tienen características comunes que en un momento pueden confundir al lector.

3.3. El patrono del funcionario y del empleado público

En general el funcionario y el empleado público, prestan sus servicios profesionales, intelectuales y materiales, a la administración pública en busca y desarrollo del bien común. El concepto de administración pública hace alusión a la actividad que realiza el Estado a través de las diferentes instituciones que la conforman, actividad que consiste en prestar el servicio a los habitantes del Estado de Guatemala.

El Patrono en términos generales del servidor público, es el Estado, pero en lo particular, es la institución o dependencia donde realiza sus actividades, pudiendo ser este, un Ministerio, una entidad descentralizada o autónoma, para el caso de conflictos laborales.

En ese orden; el Artículo 108, de la Constitución Política, indica: que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas en las relaciones con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil. Esta norma constitucional, nos habla en forma genérica de la relación laboral que nace entre los trabajadores y la administración pública, siendo entonces el Estado el patrono de los servidores públicos.

3.4. Formas de ingreso al servicio civil guatemalteco.

Se debe partir al estudiar este tema que, únicamente los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado en relación de dependencia, y que sus derechos y obligaciones que emanan de tal vínculo, se encuentran bajo el régimen de Servicio Civil, quedando fuera de ese régimen, todas aquellas personas que rigen su relación laboral bajo el amparo de una ley especial, ejemplo: los trabajadores del Organismo Judicial, los trabajadores municipales, los trabajadores del Ministerio de Educación y los del Ministerio de la Defensa, entre otros. En el caso específico que analizamos, los servidores públicos y su relación laboral con la administración pública, se encuentra regida bajo el amparo de la Ley de Servicio Civil, ingresan al servicio civil guatemalteco, bajo la clasificación del servicio público sin oposición y por oposición, quedando fuera de la aplicación de la ley, el servicio exento, que son puestos con funciones de confianza y que la ocupación del cargo y la remoción son libres, sin sujetarse a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil.

El puesto del servicio sin oposición, es aquel que se ocupa sin haber cumplido con el proceso previo de selección de personal, es decir, que en estos casos no es necesario que la oficina nacional de servicio civil, convoque a las personas interesadas a ingresar al servicio del Estado, ni cumplir con el proceso de selección. Las personas que ingresan por este sistema, deben ser nombradas por la autoridad nominadora,



cumpliendo con los requisitos de escolaridad y experiencia laboral. En el caso de los profesionales universitarios, deberá exigirse al candidato la certificación de profesional y colegiado activo. El servicio sin oposición comprende los puestos de asesores técnicos, asesores jurídicos y directores de hospitales, Artículo 33. Ley de Servicio Civil. Se establece de manera clara, que el puesto de asesor jurídico puede ser ocupado únicamente por abogados y las personas que tengan el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y para ocupar la plaza de Director de Hospitales; se necesita ser médico, quedando abierta la posibilidad a todos los profesionales, para el puesto de asesor técnico, por no especificar la ley, pero debe considerarse siempre, que un técnico es aquella persona que tiene habilidades y conocimientos suficientes en determinadas áreas de la ciencia.

En los puestos por oposición la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, establecen una serie de formalidades que deben cumplirse para la selección del personal que ingresará al Servicio Civil. Para ello el interesado debe cumplir con el procedimiento de selección de personal, el cual se compone de las fases de convocatoria y evaluación, realizada por la oficina nacional de servicio civil. En los cargos por oposición, todas las obligaciones y derechos que se deriven de esta relación, se rigen por la Ley de Servicio Civil, como la forma de desempeñar el cargo, las medidas disciplinarias y la terminación de la relación laboral con la administración pública. En este tipo de puestos se incluyen todos aquellos que no se encuentran especificados en los puestos exentos y sin oposición.

3.5. Formas de despido del funcionario y del empleado público

El incumplimiento de deberes por parte del servidor público, le trae como consecuencia; una serie de sanciones administrativas, que van desde una simple amonestación verbal o por escrito, hasta el despido de su trabajo, Artículos 74 y 76. Ley de Servicio Civil.

La Ley de Servicio Civil, regula la convivencia entre los servidores públicos, su conducta y el régimen disciplinario, para el correcto desarrollo del servicio, lo que redundará en una mejor prestación de los servicios públicos a la población, a través de un procedimiento administrativo, que en un principio permite que el empleado pueda ser disciplinado, bajo los cánones de las normas constitucionales y ordinarias y no de forma arbitraria, tomando en cuenta que el servidor público se encuentra en total desventaja frente al Estado, la ley enumera las sanciones a imponer, para evitar que sean implantadas caprichosamente por la administración pública.

El despido es la forma como el Estado puede unilateralmente dar por terminada la relación laboral que lo une con los servidores públicos, ya sea por causas que le son imputables al segundo, o sencillamente porque ya no necesita de sus servicios.

Constituye una facultad de la administración pública, dar por concluida dicha relación. Sin embargo no podemos obviar que existen limitaciones legales a esa facultad; así también le asiste el derecho al afectado a oponerse a esa decisión, fundamentado en su derecho al trabajo.

El despido del servidor público, puede darse por varias razones. Puede suceder porque el empleado ha realizado actos que están señalados en la ley como faltas graves y que previamente también tiene una sanción determinada para su autor, esta condición faculta a la autoridad nominadora para removerlo del cargo. El despido directo justificado, acontece por hechos imputables al trabajador. El Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, indica esas causas y son consideradas como graves por que entorpecen el buen desarrollo de los servicios.

Existe una forma de despido no motivada por el servidor público, que acontece por situaciones que se dan en el seno de las instituciones estatales. El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, señala las causas por las cuales las autoridades nominadoras pueden prescindir de los servicios de un trabajador, así: Las autoridades nominadoras quedan facultadas para disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización.

Esta norma permite a la administración pública, romper la relación unilateralmente; las premisas bajo las cuales puede darse este supuesto son dos: la supresión del cargo que sucede a consecuencia de la falta de recursos económicos en la institución y por reorganización, esta última es la que más utiliza la administración para finalizar su relación con el servidor público, principalmente cuando la decisión que se adopta es por asuntos políticos y no necesariamente por una verdadera reorganización dentro de la institución.

La figura ha sido mal utilizada dentro del Estado, la experiencia nos enseña que cuando un servidor público no es del partido que hace gobierno, la administración estatal utiliza la figura de la reorganización para dar por finalizada su relación laboral, sin importar la falta o experiencia laboral.

3.6. El agujero en la justicia

Las cortes son apuntadas como responsables. «Mostramos nuestra preocupación por el alto nivel de incumplimiento de las sentencias judiciales en materia laboral», dijo la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Guatemala en septiembre de 2013. En palabras simples: Guatemala no penaliza a las empresas que incumplen la ley laboral.



Entre sus respuestas, la Corte Suprema de Justicia (CSJ) hizo en 2014 el Plan de Fiscalización a los juzgados y salas de trabajo. La medida buscó presionar a los jueces y magistrados para que sus sentencias se cumplan y, en caso contrario, persiguieran penalmente a las empresas que caían en desobediencia.

El encargado de llevar los asuntos internacionales en la Corte era el ex magistrado Mynor Franco. «Los resultados son satisfactorios. No ha habido ningún señalamiento en contra de jueces. Eso ocurría en años anteriores, ya no ahora», afirma, con su tono afable y grandilocuente, luego de una reunión en el Palacio de la Justicia.

«Además, el cuello de botella de los juzgados fue eliminado. Desde que creamos el Centro de Justicia Laboral las cosas son más ágiles», termina Franco refiriéndose al lujoso edificio patrocinado en buena parte por el gobierno de Estados Unidos en el marco del Tratado de Libre Comercio (TLC).

Franco continúa: Los juzgados de trabajo son los mejores de Centroamérica, los casos se resuelven en “cuatro o cinco meses”, y la impunidad está cerca de solucionarse.

Por momentos parece que habla de otro país.

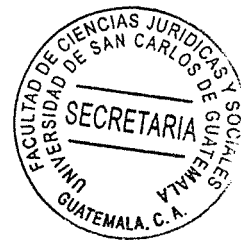
«¿No ha habido entonces ninguna sanción en contra de jueces?», se le cuestiona.

«Claro que han habido, hemos perseguido con fuerza a los jueces desobedientes», dice Franco, contradiciendo lo dicho segundos antes. «Sólo en el Consejo [de la Carrera Judicial] hemos expulsado a 22 jueces en cinco años».

El Secretario del Consejo de la Carrera Judicial confirma que ha habido destituciones, pero precisa que son 19, y de ellos sólo 2 son del ramo laboral. Un viejo estudio de la OIT complementa: del 2005 al 2010 ingresaron más de 339 casos en contra de jueces laborales y sólo 5 jueces fueron sancionados. Ninguno fue expulsado.

Franco fue uno de los ocho magistrados titulares que buscaron la reelección en las elecciones de septiembre de 2015 y fracasaron. El problema será de la siguiente Corte, electa por el PP y Líder.

El Ejecutivo también ha respondido a las críticas. El Plan de Seguimiento entre Estados Unidos y Guatemala proponía ejercer presión a las empresas exportadoras que violaban derechos laborales. Con esto los sindicatos estadounidenses quieren evitar que se cierren empresas en su país a cambio de venir a países que pueden pagar menores sueldos porque no se respetan los derechos de los trabajadores. Entonces, el Ministerio de Economía sacó el Acuerdo 253-2013, reformando el Reglamento de la Ley



de Maquilas con el artículo 23bis: a las empresas que violaran esos derechos se les quitaría de la lista de empresas calificadas para recibir beneficios fiscales.

Pero en la iniciativa de Ley de Inversión y Empleo, que está en agenda legislativa y a punto de ser aprobada, se plantea lo opuesto. La iniciativa busca reemplazar la Ley de Maquilas para cumplir con las presiones de la Organización Mundial de Comercio. Dice que quitará privilegios fiscales a las empresas que no cumplan con los derechos laborales, pero «siempre que no estén sujetas a otra sanción en esta u otras leyes».

Es decir, si son sancionadas por un Juzgado o por la Inspectoría General de Trabajo, eso no implicará sacarlos de la lista de beneficiados con privilegios fiscales. Lo opuesto que propone el anterior Acuerdo, y lo contrario a lo que se firmó con Estados Unidos.

Para el Ministro de Trabajo, Carlos Contreras, con emitir acuerdos basta. El seguimiento es un problema que no le atañe: «Jamás suscribimos que la satisfacción [de Estados Unidos] sería consecuencia de los resultados que esos acuerdos iban a generar. Eso es otra cosa».

La iniciativa de ley de Inclusión Laboral busca que los trabajadores en una jornada parcial tengan salarios por hora y no según el salario mínimo. También busca que los



trabajadores puedan participar en el seguro social aunque no estén a tiempo completo (con un salario por tiempo parcial), que ha sido aplaudido por muchos.

«No menos de 700 mil trabajadores guatemaltecos trabajan a tiempo parcial sin ninguna protección laboral. Es un mercado que no podés ignorar», afirma Contreras.

«Eso es ilegal», responde este periodista.

«Pero es real. ¿Y entonces qué? ¿Los dejás en la ilegalidad?».

«No, pero el punto es que se vuelve legal un hecho que era ilegal antes. Eso es regresivo».

«Aaaahh... Y entonces lo que habría que hacer es meter a los 700 mil a que trabajen ocho horas. ¿Y si no quieren?», dice Contreras.

El argumento empresarial y gubernamental es que si se trae a la legalidad a los 700 mil trabajadores que reciben ahora un pago por menos de una jornada completa, eso les dará más fuerza frente a sus patronos y ante los tribunales.

El argumento de la ONU es que el Estado garantice que si un trabajador labora menos de ocho horas, la empresa le pague por esas horas con un salario digno. Teme también que la propuesta pueda hacer que las empresas paguen tiempo parcial aunque las personas puedan trabajar todo el día.

Todo esto mismo ocurre con la iniciativa de reformas al Código de Trabajo, solicitada por el Departamento de Estado norteamericano. Las posturas de académicos y de las centrales sindicales coinciden en que no cumple con lo solicitado (como muestra este reportaje), sino que hace todo lo contrario.

Según un abogado laboralista, se están aprovechando de la coyuntura para hacer reformas que mutilen el Código de Trabajo. «La mayor utilidad del Código es que permite legitimar una denuncia, te da la base jurídica para decir que un hecho es ilegal y que viola derechos fundamentales. Te permite señalar al sector empresarial como uno que produce riqueza de forma ilegal. Ese es el valor y vigencia del Código. Y eso es lo que quieren quitar», afirma.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de agilizar el proceso legal de despido en Guatemala

El despido puede darse por motivos justificados, motivos injustificados y por despido indirecto. Los motivos justificados para que el patrono pueda despedir al trabajador sin responsabilidad de su parte se encuentran enumerados en el artículo 77 del Código de Trabajo y, entre alguno de ellos se encuentran los siguientes, ausentarse del trabajo por dos días completos consecutivos o seis medios días laborales dentro del mismo mes calendario, por arresto del trabajador, por que el trabajador llegue a trabajar bajo los efectos del alcohol, entre otros. Una vez el patrono conoce alguna de las causales para dar por terminada la relación laboral, deberá comunicarlo por escrito al trabajador y este deberá cesar en su trabajo.

Ahora bien, el patrono puede dar por terminada la relación laboral con el trabajador y este último tiene el derecho de emplazar al patrono para que demuestre que existió una justa causa para dar por terminada la relación laboral. Este emplazamiento del trabajador al patrono puede hacerse de dos maneras, por la vía administrativa o por la vía judicial. La primera de las vías, la administrativa, consiste en que el trabajador asiste a la Inspección General de Trabajo. Para iniciar con el trámite administrativo en dicha entidad, lo primero que se le realiza al trabajador es un cálculo de las prestaciones



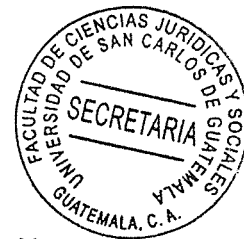
laborales que le corresponderían en caso de que se pruebe que el despido fue injustificado. Estas prestaciones se le pueden sumar, a título de daños y perjuicios, los salarios caídos o salarios que ha dejado de percibir el trabajador hasta un monto máximo de 12 salarios. Una vez se tiene este cálculo de las prestaciones, el Inspector cita al patrono para que comparezca ante la Inspección General de Trabajo para una audiencia conciliatoria.

El día establecido para la audiencia, el patrono y el trabajador asisten a la Inspección General de Trabajo y el Inspector trata de que se llegue a un acuerdo entre las partes. Si se llega a un acuerdo, las partes firman un acta en el cual se establece el monto a pagar y la forma de pago. Si no se llega a un acuerdo, el inspector puede decretar otra nueva audiencia, en un día distinto, para tratar de llegar a un acuerdo. El patrono o el trabajador pueden decir que no están de acuerdo con una nueva audiencia, se asienta esto en un acta por parte del inspector y se da por terminada la vía administrativa; dándole un plazo de 30 días al trabajador para que acuda a la vía judicial. Es importante mencionar que esta vía administrativa es opcional y el trabajador decide si la realiza o no, ya que puede asistir directamente a la vía judicial. Asimismo, si el patrono o el trabajador no comparecen a la audiencia conciliatoria, se les impondrá una multa por dicha incomparecencia.



La vía judicial es conocida como un juicio ordinario laboral. Este juicio inicia con una demanda por parte del trabajador en los Juzgados Laborales. Esta misma deberá de ser presentada en un plazo no mayor a los 30 días posteriores de terminada la vía administrativa, si hubiere, o a que se diera por finalizada la relación laboral. Para iniciar el juicio, no es necesario que el trabajador sea asesorado por un abogado, puede presentarse ante los juzgados y hacer la demanda de forma oral. Asimismo, puede ser asesorado, si así lo deseara, por un abogado en el ejercicio, dirigentes sindicales o un estudiante de derecho siempre y cuando hubiere aprobado los cursos de derecho de Trabajo y los montos no excedan a 10 salarios mínimos del sector económico. Una vez presentada la demanda, si esta cumple con los requisitos, se cita al patrono a que comparezca ante el juzgado y allí inicia el juicio ordinario laboral. Si se llegare a declarar que el despido fue por razones injustificadas y se declara con lugar la demanda, el patrono deberá pagar la indemnización, los salarios caídos en concepto de daños y perjuicios y las costas procesales, que quieren decir, el costo de los abogados de ambas partes.

Por su parte, el despido indirecto es aquel en el cual el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte y algunos de los ejemplos por los cuales lo puede hacer son que el patrono no le haya pagado el salario completo o le hubiese variado las condiciones de pago; si el patrono cambia al trabajador a un puesto de menor categoría o le cambiaré de forma drástica las condiciones de trabajo o si la seguridad del trabajador se ve afectada por imprudencia del patrono, entre otras



varias, las cuales se encuentran reguladas en el artículo 79 del Código de Trabajo. Una vez el trabajador se percata de una o varias de las situaciones que constituyen causales de despido indirecto, deberá de notificarlo al patrono, y el trabajador podrá cesar en su trabajo hasta que la situación se resuelva. Ahora bien, el patrono tiene la facultad de emplazar al trabajador para demostrar que abandonó sus labores sin una causa justificada. Si el patrono logra probar que el trabajador abandonó sus labores de forma injustificada, tiene derecho a recibir un pago por la falta de preaviso y los daños y perjuicios que el juzgado fijará. Ahora bien, el trabajador tiene la facultad, si fuera despedido de forma indirecta, de demandar al patrono por el pago de la indemnización y demás prestaciones que le correspondan.

En caso el trabajador desea renunciar a su trabajo, sin causa justa y por su propia voluntad, tiene la obligación de dar un preaviso al patrono. Este preaviso debe de darse con por lo menos una semana de anticipación si el trabajador llevara menos de seis meses de trabajo con el patrono; de diez días de anticipación si llevare entre seis meses y un año; con dos semanas de anticipación si llevare más de un año pero menos de cinco, y de un mes de anticipación si llevare más de cinco años de trabajar con el patrono. El aviso deberá de darse de forma escrita. Ahora bien, el patrono, si así lo deseara, podrá ordenar que el trabajador cese en su trabajo previo a que termine el plazo del aviso si hubiere encontrado sustituto para el trabajo o por cualquier otro motivo.

4.1. Importancia de agilizar el proceso legal de despido en Guatemala cuando existen actos ilícitos por parte del trabajador

Al contratarse a un empleado, se espera que sea una persona honesta y con las mejores características personales. Nadie espera que sus empleados se conviertan en ladrones o en corruptos.

Es muy difícil manejar un negocio sin depositar, aunque sea un mínimo de confianza en los empleados, pues de lo contrario no se podría delegar nada y el dueño de la empresa tendría que encargarse de todo.

Sin embargo, existen algunas precauciones administrativas y legales que deberían tomarse para evitar hurtos en la empresa y malos manejos del dinero y de los artículos valiosos a los que el personal tiene acceso.

También se debe estar preparado y saber qué sanciones aplicar contra el empleado que incurre en una conducta que infringe el ordenamiento jurídico.

4.1.1 Prevención

De acuerdo con el abogado Marco Durante, socio director de BDS Asesores, legalmente los empleadores tienen la facultad de emitir políticas internas que regulen distintos aspectos de la relación laboral.

Por ejemplo, crear reglamentos en los que se establezca la forma de manejar las cajas y el dinero en efectivo. Precisamente las llamadas "cajas chicas" muchas veces se manejan sin ningún tipo de control y supervisión.

Los reglamentos deben explicitar quiénes pueden acceder al dinero de la empresa, qué gastos pueden efectuar, cuáles gastos requieren autorización de un superior y cuáles gastos no pueden ser realizados con dinero de la empresa.

Es importante que este reglamento establezca la obligación de tener respaldo por escrito de toda transacción y toda autorización que ocurra, de manera tal que sea posible rastrear quién hizo el gasto y si contaba con autorización.

También se pueden instalar cámaras de seguridad en los sitios en los que se maneje el efectivo, establecer auditorías internas aleatorias para hacer verificaciones de la caja y nombrar a un responsable que se encargue del manejo de las salidas de efectivo en la pyme.

4.1.2 Tipo de delito

Si se llegara a descubrir que se sustrajo dinero, obviamente el empleador está en todo su derecho de sancionar a quien incurrió en esta conducta.

Pero, ¿ante qué tipo de delito estaríamos? ¿Hurto? ¿Robo? ¿Qué dice la ley?

Durante explicó que si se sustrae el dinero, sin ejercer fuerza sobre las cosas o violencia sobre las personas, se trata del delito de hurto, que según el artículo 208 del Código Penal tiene una pena de un mes a tres años de prisión.

Pero, si se ejerciera fuerza sobre las cosas o violencia sobre las personas, el tipo penal aplicable puede ser el robo.

El robo simple, según el artículo 212 del Código Penal, puede tener una pena de seis meses a seis años dependiendo de la forma del robo.

Según la circunstancia, también podría calificar de robo agravado.

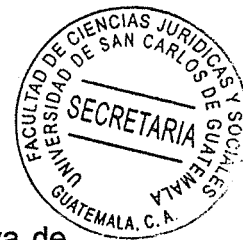
Otros tipos penales que podrían configurarse— según el caso concreto— son la administración fraudulenta, la falsificación de documentos y hasta la estafa.

4.1.3 Consecuencias

¿Qué respuesta puede dar un patrono ante un ilícito cometido por un trabajador?

El empleador tiene la alternativa de ejercer sanciones laborales y acudir a la vía penal.

El trabajador puede ser despedido sin responsabilidad patronal, según el artículo 81 inciso d) del Código de Trabajo por la comisión de un delito o falta contra la propiedad del patrono.



En caso de tentativas, se puede aplicar el artículo 81 inciso I) por pérdida objetiva de confianza.

El empleador también tiene la posibilidad de denunciar al trabajador infractor en la vía penal.

Allí, puede pedir la acción civil resarcitoria para que el trabajador se vea obligado a pagar por el dinero extraído. También puede solicitar que le paguen los daños y perjuicios causados.

La vía penal y la vía laboral son independientes.

La validez del despido no está supeditada a la condenatoria en sede penal. Sobre los mismos actos, un juez laboral podría considerar procedente el despido con justa causa, mientras que el juez penal determina la absolución del trabajador por los hechos denunciados.

En la Administración Pública, para despedir a un empleado, se debe seguir un procedimiento administrativo en el que se le garantiza un debido proceso al trabajador.

¿Es obligatorio seguir ese procedimiento en las empresas privadas?

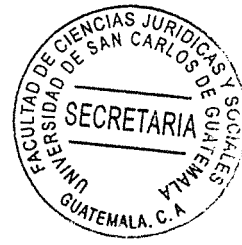
No es obligatorio para despedir o sancionar al trabajador. “El patrono puede despedir con la mera apreciación personal de las pruebas que tenga para culpar al trabajador de la sustracción”, comentó Durante.

Graciela Soto, la abogada especialista en derecho laboral de la firma Arias & Muñoz, recomendó garantizarle al trabajador un debido proceso cuando se decide aplicar medidas disciplinarias.

No se debe actuar al calor del momento, sino investigar lo sucedido.

“Sobre todo que se rija por el principio de buena fe, que debe regir las relaciones laborales. En ese mismo sentido, siempre es recomendable que la empresa cuente con procedimientos y políticas claras que conozcan sus empleados, para la aplicación de medidas disciplinarias”, dijo Soto.

Marco Durante añadió que si el trabajador considera que el despido es injusto puede acudir ante un juez laboral y solicitar el pago del preaviso y de la cesantía.



Agregó que si no se logra demostrar que hubo un nexo entre el despido y la sustracción del dinero, la pyme tendría que pagar no solo esos dos rubros, sino los salarios caídos a título de daños y perjuicios, que suelen calcularse en seis meses de salario.

“Aunque no es obligatorio un debido proceso, es conveniente que el patrono investigue bien y recopile toda la prueba posible (testimonial, documental, pericial) para fundamentar su decisión y ante una posible demanda del trabajador, usarla como prueba a su favor”, concluyó el socio director del bufete BDS.

4.2. Orden Público

Entre los principios fundamentales en que está asentado el orden público, se halla en un lugar privilegiado, el de protección del trabajador subordinado, que se expresa mediante normas que suplen la debilidad o insuficiencia de éste para auto protegerse.

Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad sino que se la limita hasta donde resulte necesario para cumplir sus fines.³¹

³¹Argueta R, Alejandro. El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala. Editores Adolfo Lacs Palomo y Silvia Trujillo Bennet. 2008. Pág 17.



4.3. Orden público en el Código de Trabajo

El artículo 14 del Código de Trabajo, dispone: el presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional, y los tratados.

4.4. Análisis sobre vigencia del derecho de trabajo

Se considera para algunos que el Derecho de Trabajo ha muerto, se apresuran a escribir epitafios sobre la modernidad y el desarrollo. Acuden con alivio a lo que consideran el entierro de las leyes que establece la protección social de los trabajadores. Sostienen el discurso que la globalización implica nuevas y modernas

formas de organización del trabajo que deben ser implementadas para superar la supuesta rigidez de las leyes laborales.³²

En la actualidad el concepto de globalización justa, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, sintetiza el anhelo humano de que el crecimiento económico producido por la mundialización de la economía se oriente hacia la justicia social y no hacia el deterioro de la calidad de vida de las personas.

Tres son los problemas que pueden observarse: el primero corresponde a la peor manera de disfraz de la relación de trabajo y consiste en que un empleador contrata a un trabajador en condiciones de subordinación o dependencia pero celebra un contrato civil o mercantil propio del trabajo independiente. El segundo corresponde a otra modalidad o disfraz: la tergiversación de las condiciones de trabajo. La tercera consiste en lo que se conoce como relaciones de trabajo Triangulares o de subcontratación laboral y se produce como consecuencia del necesario proceso de descentralización productiva y que consiste en que una empresa principal subcontrata a otra empresa con el objeto de descentralizar su producción y aumentar su competitividad. Si por ejemplo la empresa subcontratada incumple sus obligaciones laborales entonces surge el

³²Ibidem. Pág. 9

problema de determinar si la empresa principal es solidariamente responsable ante los trabajadores contratados.³³

En este caso, como veremos en la parte procesal, puede ser demandada o emplazada como tercero para vincularse a la decisión final.

4.5. Principio laboral: Primacía de la Realidad

El contrato o relación de trabajo es lo que la ley dice que es y no lo que las partes desean que sea. Lo que determina la naturaleza jurídica de una relación o contrato de trabajo no es la voluntad de las partes sino la existencia de los elementos que la ley establece como criterios objetivos para la definición del ámbito de relación de trabajo¹⁴

4.5.1. Formas de fraude

Cuando el empleador realiza el fraude al aparentar una relación de trabajo con cualquier forma de contratación civil o mercantil y el trabajador perjudicado logra demostrar que en realidad existen los elementos propios de un trabajo subordinado,

³³Ibidem Págs. 12 y 13.

entonces el empleador es responsable por el fraude cometido y debe responder por las consecuencias legales que se producen por haber encubierto la relación de trabajo.

Contrato civil: servicios profesionales, contrato de obra; contrato de arrendamiento de bienes muebles (empresas que prestan servicios de transporte público colectivo o taxis). Contrato mercantil: contrato de suministro (suministro de servicios de limpieza de edificios, oficinas, fábricas, hogares).

4.5.6. Elementos de la relación de trabajo

La subordinación es el Elemento fundamentación de la relación de trabajo.³⁴ Conforme el artículo 19 del Código de Trabajo, todo trabajo realizado bajo las características del artículo 18 del mismo código, debe ser considerado como una relación de trabajo. La subordinación es la característica principal de un contrato o relación de trabajo.

Aunque el empleador y el trabajador mismo le hayan dado un nombre distinto al contrato que suscribieron: servicios profesionales, contrato de servicios administrativos, contrato de arrendamiento de vehículo, contrato de outsourcing, contrato de suministro,

³⁴Ibídem Pág. 39.



si concurren los cinco elementos de la relación laboral entonces existe un contrato o relación de trabajo.³⁵

Si se siguen utilizando este tipo de mecanismos “fraudulentos” de contratación, los mismos pueden, a instancia de parte o de oficio como lo permite la legislación laboral, la nulidad de los contratos en perjuicio de los trabajadores. Como recordamos los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 12 del Código de Trabajo, contiene la nulidad de los actos o estipulaciones contrarios a las normas de trabajo.

El Juez, a texto de las normas contenidas en los artículos 1301 y 1302 del Código Civil, puede declarar de oficio la nulidad de un negocio jurídico, cuando es manifiesta. Esto es aplicable en materia laboral (Artículo 15 del Código de Trabajo)

4.5.7. Aspectos procesales

Un trabajador puede demandar a la empresa que lo ha contratado “formalmente”, sea por terminación del contrato fraudulento o por nulidad de dicho contrato; por otro lado si la prestación de los servicios es a otra empresa, conforme lo disponen los artículos 326

³⁵Ibídem Pág. 43.



del Código de Trabajo y 53 del Código Procesal Civil y Mercantil, se puede demandar (litisconsorcio necesario), o emplazar como tercero (emplazamiento de terceros) para vincularlo a la decisión final (sentencia), artículos 57 y 58 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El tema es la consecuencia. Si se logra determinar que el contrato civil o mercantil, que disfrazó el contrato laboral es nulo ¿cuál es la consecuencia?; esa es la interrogante. Desde mi particular punto de vista son varios los efectos, sin ser excluyentes ni exclusivos, a saber: Se declara nulo el contrato formal; pero como la relación existe de acuerdo al principio laboral de la primacía de la realidad, se declara la existencia “formal” de un contrato de trabajo.

Pago de daños y perjuicios materiales y morales. Los materiales se circunscriben al pago de todas las prestaciones laborales que omitió; los perjuicios son las ganancias lícitas dejadas de percibir (Código Civil), y los daños morales, que se traducen en toda esa afectación que sufrió el trabajador y “su familia”, aspecto de mucha relevancia, en el caso de que el trabajador no gozó de los derechos de: descanso, asueto, vacaciones (debidamente remuneradas), aguinaldo, bono catorce, etcétera. Si bien esto podría encuadrarse en el aspecto de perjuicios; desde mi punto de vista se tendría que emplazar a los miembros de la familia como terceros coadyuvantes para que se les practique un examen psicológico para determinar la afectación que tuvieron porque la

cabeza de casa (hombre o mujer, según el caso), no gozaron de dichas prestaciones o beneficios laborales y que les afectó al núcleo familiar.

Obligatoriedad en protección de seguro social. Otro elemento determinante es, dada la obligatoriedad a la protección de seguridad social en Guatemala (Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala); el trabajador tiene derecho a que se le incorpore al Sistema de Seguridad Social, y que tenga todos los beneficios que esta institución otorga: médicos, hospitalarios, de invalidez, sobrevivencia, entre otros. En el caso que en el ínterin de la relación “disfrazada” o “fraudulenta, como se le ha llamado, si hubiere ocurrido un accidente o un supuesto de riesgo de seguridad social, deberá indemnizarlo respecto a lo que éste, el trabajador, hubiere pagado en concepto de hospitalización, médicos, etcétera; no digamos si tuvo al pérdida de un miembro.

El derecho a la reinstalación. Definitivamente si se encubrió una relación de trabajo y, bajo el ropaje fraudulento del contrato civil o mercantil, se terminó dicho contrato, el trabajador puede solicitar su reinstalación o reinserción, derecho que comprende todo lo relativo a su lugar de trabajo.

Prohibición de indemnización por despido injustificado. Sostengo que, dentro de los efectos de la sentencia se debe establecer una conminación al empleador de que tiene prohibido despedir al trabajador bajo el supuesto de que le pagará todas sus

prestaciones; lo que un trabajador, y su familia, persiguen, es elemento de estabilidad o sostenibilidad laboral. De ello resulta importante e imperativo, dada la naturaleza imperativa del derecho de trabajo, que no es posible acceder a que se despida aún con pago de indemnización, a menos que, la indemnización se circunscriba a todos los daños materiales y morales que ello implica, rebasando, lógicamente, todo lo que se considera como indemnización tradicional tipo en Guatemala.

Efectos penales. Uno de los efectos, para el caso de que se declare procedente la demanda de nulidad, es que, por la apariencia que se le dio al contrato, lo cual constituye un caso especial de estafa: quien otorgue, en perjuicio de otro, un contrato simulado (Arto.264, numeral 12 del Código Penal), que se certifique lo conducente en contra del empleador (o su representante legal, según el caso), por haber incurrido en el otorgamiento de un contrato simulado en perjuicio del trabajador.

El resarcimiento del pago indebido de impuestos. Otro elemento de consecuencia en el caso de la declaratoria de nulidad, es el caso que si para establecer una relación simulada civil o mercantil, al trabajador se le obligó abrir una entidad o empresa, y por consiguiente, a emitir facturas, lo que le implicó costos en pago de impuestos, contabilidad, etcétera, situación que debe resarcir el empleador, debiendo notificarse a las empresas fiscales y al Registro Mercantil, la cancelación de la empresa simulada.



Asimismo el empleador tuvo beneficios fiscales al momento que el trabajador le extendió una factura; en este caso lo tuvo como gasto que es deducible de impuestos.

De esta cuenta deviene sumamente importante aclarar que la presente investigación del ponente busca, evitar que malos trabajadores tengan la posibilidad de solicitar reinstalación luego cumplir sus condenas por actos de corrupción ya que como bien sabemos la materia labora es totalmente diferente a la materia penal, razón por la cual es necesario establecer que la causal de despido por sentencia por actos de corrupción, no importando que la entidad del estado se encuentre emplazada, esta clase de trabajadores no pueda ser retribuida con tal prestación laboral, que llevaría al estado a ver reducido su patrimonio, por esta causa.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Según nuestro ordenamiento jurídico los actos de corrupción luego de haberse obtenido sentencias condenatorias, deben favorecer al Estado, ya que ningún trabajador podrá reclamar reinstalación laboral estando emplazada la entidad estatal, dado que se puede establecer como causa justificada el despido respectivo, sin más trámite, es decir, no se accionaria la materia laboral, lo que redundaría en la reducción de la carga económica de sentencias laborales y que decrementan el erario.

En esta investigación se tuvo por objeto realizar el análisis a la normativa legal vigente en Guatemala, en materia laboral de despidos por causas determinadas, tomando en cuenta los aspectos doctrinarios, jurídicos y sociales, que permitan en el menor tiempo posible la destitución de trabajador que fuere sancionado por actos de corrupción no importando que se encuentre emplazada la entidad donde labore.

Es recomendable el fortalecer al Estado de Guatemala, para que se generen propuestas efectivas y viables en la legislación laboral, que permitan evitar procesos extremadamente extensos y que generan un alto costo al Estado, redundando con un beneficio económico el cual puede suplir otras necesidades de la población.



BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA R, Alejandro. El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala. Editores Adolfo Lacs Palomo y Silvia Trujillo Bennet. 2008. Pág 17.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del trabajo. (s.e.) Editorial Oxford University Press. México D.F. 2004.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Primera edición. Editorial Atalaya. Argentina 1984.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario del derecho usual, Pág. 598 Argentina 14^a. Edición.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario del Derecho Usual, Pág. 151. Código de Trabajo. Decreto Legislativo 144.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario del derecho usual, Pág. 596 y 1022.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Catorceava edición. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de derecho laboral tomo I. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 2001.

CARRO, Igelmo. La suspensión del contrato de trabajo. Primera edición. Editorial Mundo Mas. Barcelona, España 1959.

CALDERÓN, Morales. Derecho administrativo I Págs. 145 y 146.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Introducción al derecho laboral guatemalteco. (s.e.) Imprenta Castillo. (s.l.i.) 1994.

CHUMIL, PORTILLO Luís Francisco, Manual práctico de derecho procesal de trabajo, Pág. 12 y 54.

DE FERRARI, Francisco. "Derecho del trabajo. pág. 405.



Disponible en el sitio de internet de la organización Transparency International:
http://www.transparencya.org/regional_pages/recrea/informacion_por_país/Guatemala.
Fecha de consulta: 05.08.2010.

DEVEALI, Mario L. Tratado del derecho de trabajo tomo III. Segunda edición. Editorial La Ley. Argentina 1972.

DEVIS ECHANDÌA, Hernando, compendio de derecho procesal. Pág. 453.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. Derecho de trabajo I. Tercera edición. (s.E.) Guatemala 2002.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho individual del trabajo. (s.e) Editorial de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. Derecho laboral guatemalteco. Primera Edición. Inversiones Educativas. Guatemala 2004.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. Instituciones del derecho individual del trabajo. Primera edición. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala 2004.

GOLDSCHMIDT, Janes, Derecho procesal civil. Pág. 398 y 399.

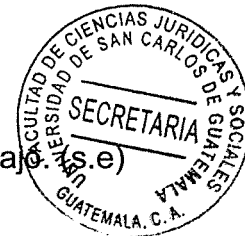
GÓMEZ ORBANEJA, Emilio, Derecho procesal civil Español. Pág. 460.

GUASP, Jaime, Comentario a la Ley de enjuiciamiento Civil, Pág. 13 y 1011 - 1016 a 1018.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho de trabajo. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

HABERMAS, Jürgen. Facticidad y validez sobre el derecho y el Estado demo mítico de derecho en términos de teoría del discurso. España: Editorial Trotta. 1998. Pág. 575.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado de derecho de trabajo. Cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1981.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Editorial Universitaria. (s.l.i.) 1984.

LÓPEZ, Olga. "Capturan a Rigoberto Dueñas de la Junta Directiva del IGSS" . Prel1sa Libre. Guatemala, 9 de junio 2003. Disponible en el sitio de internet del diario Prensa Libre: <http://www.prensalibre.com>. Fecha de consulta: 05.08.2010.

MÉNDEZ VILLASEÑOR, Claudia. "En área roja de corruptos". Prensa Libre. Guatemala, 21 de octubre 2004. Pág. 6.

SCHONKE, Alfonso Derecho procesal civil. Pág. 299.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. (s.e) Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1981.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 430. 15 Diccionario jurídico. Ed. Espasa. Pág. 320.

Publicado en Revista 53, abril de 2005. Disponible en la página web oficial de la OIT: <http://www.ilo.org./wow!Newsbriefs!lang-es>. Fecha de consulta: 25.08.2010.

REINOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en américa latina. Primera edición. Editorial ISBN. (s.l.i.) 2003.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 330, año 1961.

Ley del Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 17-48, año 1969.