


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, possibly a saint or scholar, holding a book. Above the shield is a crown. The shield is flanked by two towers. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin motto: "SICUT ERAT IN PRINCIPIO" at the top and "SICUT ERAT IN FINI" at the bottom. The text "UNIVERSITAS CAROLINA SACACORDE" is also visible within the border.

**VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, A LA DEFENSA Y AL DEBIDO  
PROCESO; DE PARTE DE PATRONOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE  
DAN POR CONCLUIDO UN CONTRATO, SIN ESCUCCHAR LA VERSIÓN DE PARTE  
DE LOS RESCINDIDOS, DE LA SUPUESTA COMISIÓN U OMISIÓN, QUE MOTIVA  
LA MEDIDA**

**KIMBERLY ARGENTINA DE LEÓN ZUÑIGA**

**GUATEMALA, MARZO DE 2023**

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

**VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, A LA DEFENSA Y AL DEBIDO  
PROCESO; DE PARTE DE PATRONOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE  
DAN POR CONCLUIDO UN CONTRATO, SIN ESCUCHAR LA VERSIÓN DE PARTE  
DE LOS RESCINDIDOS, DE LA SUPUESTA COMISIÓN U OMISIÓN, QUE MOTIVA  
LA MEDIDA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**KIMBERLY ARGENTINA DE LEÓN ZUÑIGA**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de:**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, marzo de 2023**

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

<b>DECANO:</b>	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIA:</b>	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

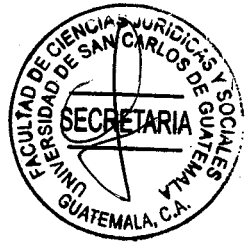
**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón
Vocal:	Lic.	Willian Armando Venegas Urbina
Secretario:	Lic.	Armín Cristobal Crisostomo López

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda.	Dilia Augustina Estrada García
Vocal:	Lic.	José Dolores Tum Chen
Secretario:	Lic.	David Ernesto Sánchez Recinos

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



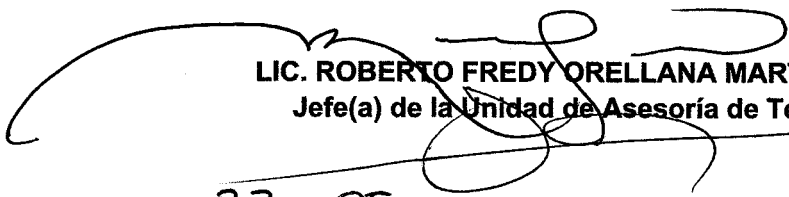
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 22 de mayo de 2020.

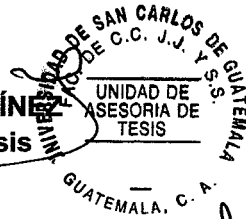
Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
KIMBERLY ARGENTINA DE LEÓN ZUÑIGA, con carné 201401672;  
 intitulado VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCESO; DE PARTE DE  
PATRONOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE DAN POR CONCLUIDO UN CONTRATO, SIN ESCUCHAR LA  
VERSIÓN DE PARTE DE LOS RESCINDIDOS, DE LA SUPUESTA COMISIÓN U OMISIÓN, QUE MOTIVA LA MEDIDA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 22 / 05 / 2020 f) \_\_\_\_\_

  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello) **Lic. ROSARIO GIL PEREZ**  
 Abogado y Notario



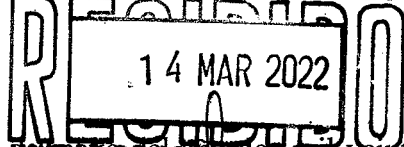
**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 3058**



Guatemala 14 de marzo del año 2022

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

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES**



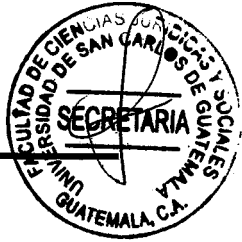
*Distinguido Doctor Herrera Recinos:*

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veintidós de febrero del presente, asesoré la tesis de la alumna KIMBERLY ARGENTINA DE LEON ZUÑIGA, con carné estudiantil 201401672 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: "VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCESO; DE PARTE DE PATRONOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE DAN POR CONCLUIDO UN CONTRATO, SIN ESCUCHAR LA VERSIÓN DE PARTE DE LOS RESCINDIDOS, DE LA SUPUESTA COMISIÓN U OMISIÓN, QUE MOTIVA LA MEDIDA"; le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad un estudio de los problemas que genera la vulneración al derecho al trabajo.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, indicó la vulneración al derecho al trabajo; método deductivo, con el cual se señaló que dan por concluido un contrato sin escuchar la versión de parte de los rescindidos; y el analítico, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos. Se hace la aclaración que entre la asesora y la sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

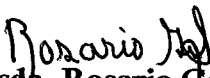
**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 3058**

---



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

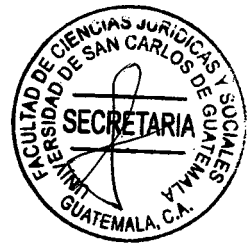
Muy atentamente,

  
**Licda. Rosario Gil Perez**  
**Asesora de Tesis**  
**Col. 3058**

**Lic. ROSARIO GIL PEREZ**  
*Abogado y Notario*



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



Guatemala jueves, 13 de octubre de 2022

Dr. Carlos Herrera  
JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de la estudiante: **KIMBERLY ARGENTINA DE LEON ZUÑIGA** cuyo título es: **VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCESO; DE PARTE DE PATRONOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE DAN POR CONCLUIDO UN CONTRATO, SIN ESCUCHAR LA VERSIÓN DE PARTE DE LOS RESCINDIDOS, DE LA SUPUESTA COMISIÓN U OMISIÓN, QUE MOTIVA LA MEDIDA**

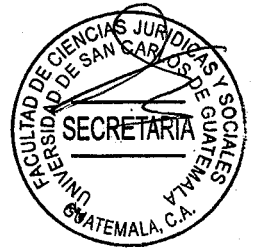
La estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

**ID Y ENSEÑAD A TODOS**

**M.A Juan Carlos Gölcher Campollo**  
Consejero de Comisión de Estilo

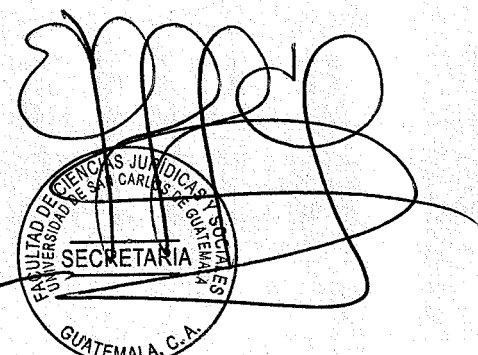
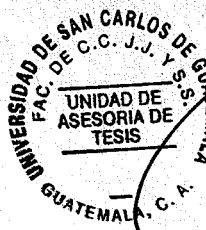




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KIMBERLY ARGENTINA DE LEÓN ZUÑIGA, titulado VULNERACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO, A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCESO; DE PARTE DE PATRONOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE DAN POR CONCLUIDO UN CONTRATO, SIN ESCUCHAR LA VERSIÓN DE PARTE DE LOS RESCINDIDOS, DE LA SUPUESTA COMISIÓN U OMISIÓN, QUE MOTIVA LA MEDIDA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO







## DEDICATORIA

### **A DIOS Y A LA VIRGEN:**

Por regalarme la vida, salud y felicidad; por ser mi fortaleza en las adversidades y debilidades, por darme la Sabiduría necesaria para cumplir cada una de mis metas y por cada una de sus Bendiciones.

### **A MI MADRE:**

Adilia Zuñiga Hernández, por ser el pilar fundamental de mi vida, por tantos esfuerzos diarios incansables que has hecho por mí y mis hermanas, porque con cariño me diste los mejores valores y consejos, por la educación y estudios que no me negaste y por el amor que me das. Por enseñarme y demostrarme que los sueños se hacen realidad si se lucha por ellos con mucho esfuerzo y perseverancia, te agradezco por ser la mejor madre soltera porque sin tu motivación y sacrificios no hubiera podido alcanzar este sueño. A quien dedico este triunfo.

### **A MI HERMANAS:**

Ingrid Zuñiga, Jennifer Zuñiga por ser mi Inspiración y motivación cada día, por enseñarme a no desmayar ante las dificultades, por impulsarme a continuar y acompañarme aun en los momentos más difíciles de mi vida, porque con paciencia y amor han recorrido este largo camino a mi lado y por haber creído en mí. A quienes también dedico este triunfo.

### **A MIS ABUELOS Y FAMILIARES:**

Quienes desde pequeña me han Impulsado a estudiar y me dieron una serie de consejos para ser



una mujer profesional con los mejores valores. agradezco tan grande labor.

**A MIS AMIGOS:**

En general a todos mis amigos por su apoyo, en especial a aquellos que me han acompañado en la formación de mi carrera y que han sido incondicionales, leales y solidarios en todo momento.

**A:**

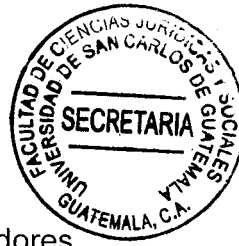
Mi Querida Guatemala, país de la eterna primavera a la que podre contribuirle en su progreso y prosperidad.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por permitirme ingresar a sus aulas e iniciar mis estudios, aptitudes para actuar en el ejercicio de mi profesión con apego a la ética y a la moral, y brindarme los conocimientos precisos que me forjaron como profesional del Derecho.

**A:**

La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, Templo del saber; en donde logre cumplir uno de mis tantos sueños, de la cual estoy orgullosa de pertenecer.



## PRESENTACIÓN

En Guatemala es el patrono que más está vulnerando los derechos de los trabajadores en la actualidad, esto debido a que una de las causas es a la corrupción existente en virtud que las plazas dentro de las instituciones del Estado se están utilizando para cumplir compromisos adquiridos en campaña.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de abril a noviembre de 2021. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio lo constituyó, los despidos injustificados; asimismo, el objeto de estudio fue la vulneración al derecho del trabajo, a la defensa y al debido proceso; de parte de patronos de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida.

Concluyendo con el aporte científico, y a la sociedad se hace cada vez más necesario que el Estado sea el ente encargado de velar porque se respeten los derechos de los trabajadores, pero es el mismo Estado quien los está vulnerando al buscar excusas para hacer despidos sin iniciar a los trabajadores el proceso establecido en la ley previo a ser despididos, esto se convierte en un problema grande para la sociedad, ya que solo se está buscando plazas disponibles para cumplir con ofrecimientos de campaña y no se brinda una estabilidad laboral, o mucho menos el respeto a los derechos laborales mínimos para quienes se ven afectados con el cambio de administración cada cuatro años.



## HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que en Guatemala existe vulneración al derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso por parte del patrono dentro de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los trabajadores a quienes les fue rescindido su contrato, con relación a la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida.

La hipótesis es de tipo descriptiva y la muestra para la investigación corresponde a los trabajadores del sector público, en virtud que las plazas disponibles en el Estado se están utilizando para cumplir compromisos adquiridos en campaña, en beneficio de las personas que los apoyaron económicamente durante la misma.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que, en Guatemala existe vulneración al derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso, por parte de patronos de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los trabajadores, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida. Este problema se origina debido a la corrupción que cada vez está en aumento dentro de las instituciones del Estado.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.



## ÍNDICE

Pág.

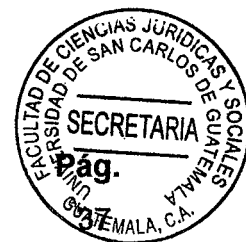
Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo .....	1
1.1. Diferencia entre derecho individual y derecho colectivo de trabajo.....	3
1.2. Objetivo del derecho laboral.....	3
1.3. Principios relacionados con el derecho laboral.....	5
1.4. Tipos de contrato de trabajo.....	8
1.4.1. Contrato individual de trabajo.....	9
1.4.2. Contrato colectivo de trabajo.....	10
1.5. Aplicabilidad del derecho laboral.....	11
1.6. Leyes reguladoras en la aplicabilidad del derecho laboral en Guatemala.....	17
1.7. Clasificación de puestos regulados en la Ley de Servicio Civil .....	18

### CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral.....	27
2.1. Independencia del Organismo Judicial y potestad para juzgar en los procesos ordinarios laborales.....	28
2.2. Proceso ordinario laboral .....	29
2.3. Etapas del proceso ordinario laboral.....	29
2.4. Interposición de recursos en el juicio ordinario laboral.....	30
2.5. Partes procesales en juicios laborales.....	32
2.6. La comparecencia y representación de las partes procesales .....	33
2.7. Función de la Inspección General de Trabajo .....	35
2.8. Organización Internacional del Trabajo OIT .....	36



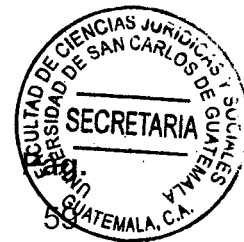
2.9. Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	
2.10. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	39
2.10.1. Personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador...	41
2.10.2. Asesoría jurídica .....	41

### CAPÍTULO III

3. Organización administrativa laboral .....	43
3.1. Administración laboral .....	43
3.2. Organización administrativa de trabajo en Guatemala.....	44
3.3. Función de los órganos administrativos del trabajo .....	45
3.4. Fuentes del derecho laboral .....	48
3.5. Clasificación de las fuentes del derecho .....	48
3.6. Fuentes del derecho laboral .....	49
3.6.1. Clasificación de las fuentes del derecho laboral .....	50
3.6.2. Jerarquía del derecho laboral guatemalteco .....	50
3.7. Derechos y garantías irrenunciables en derecho laboral .....	51
3.8. El derecho laboral como una obligación social.....	52

### CAPÍTULO IV

4. Vulneración al derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso; de parte de patronos de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida .....	55
4.1. Vulneración al derecho laboral .....	55
4.2. Vulneración al derecho de defensa en el derecho laboral .....	56
4.3. Vulneración del debido proceso en materia laboral.....	57
4.4. Vulneración al derecho al trabajo de parte de patronos de la administración pública .....	58



4.5. Seguridad social para los trabajadores del Estado .....	
4.6. Terminación de un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida	61
4.6.1. Medios de prueba utilizados para poder respaldar una causa justa de despido .....	62
4.6.2. Despido indirecto .....	63
4.7. Medios de impugnación para interponer ante la vulneración al derecho laboral .....	66
4.7.1. Clasificación de los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca .....	66
4.8. La reinstalación, como consecuencia de un despido injustificado .....	67
4.8.1. Oportunidad procesal para solicitar el derecho de reinstalación .....	69
4.8.2. Casos que se puede solicitar la reinstalación del trabajador.	71
4.8.3. Preferencia en el derecho de reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo .....	72
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>77</b>





## INTRODUCCIÓN

El tema seleccionado consiste en determinar la vulneración al derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso; de parte de patronos de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida.

Es evidente que la población guatemalteca sufre vulneración de sus derechos, en virtud que las oportunidades de trabajar en una institución del Estado se limitan a un grupo de individuos, y depende si forman parte del partido político de turno, dejando sin oportunidad a defenderse con un debido proceso a quienes deciden despedir solo por cumplir intereses propios del gobierno de turno. El Estado en los últimos períodos de gobierno ha convertido a sus instituciones, en el medio para cumplir con los compromisos adquiridos durante la campaña política que lleva a ganar a un gobierno, ya que el pago es una plaza dentro de una institución del Estado a quienes pertenezcan al partido político o hayan brindado su apoyo en campaña, pero sucede que no hay suficientes plazas, por lo tanto, buscan pretextos para hacer despidos, sobre todo a las personas que ingresaron en el gobierno anterior, sin importar vulnerar sus derechos, o llevar un debido proceso para el despido.

Como objetivo general, se busca evidenciar que el Estado como patrono vulnera los derechos de los trabajadores. Y, como específicos: analizar la forma en que se hacen los nombramientos a los cargos públicos en cada cambio de gobierno, lo cual se hace por afinidad al partido político y por cumplir con compromisos adquiridos durante la campaña.

Los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.



La tesis se integra por cuatro capítulos: en el primero se desarrolla lo referente a el derecho de trabajo; el segundo se refiere a el derecho procesal laboral; el tercero contiene el tema, organización administrativa laboral; el cuarto capítulo trata el tema objeto de estudio que es vulneración al derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso; de parte de patronos de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida

Como aporte académico se espera sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas como los manifestados en este informe, logrando que el reconocimiento por parte del Estado, a través de sus instituciones, de la importancia de brindar protección a los trabajadores y sobre todo que se haga conciencia que debe ser el Estado el primero de los patronos que respete los derechos de los trabajadores.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

Es el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones, que regulan la relación jurídica entre patrono y trabajador, velando siempre por cada uno de sus intereses, la principal actividad es que el trabajador necesita generar medios económicos que se ganará realizando actividades laborales y el patrono es la persona a quien le prestan el servicio, y quien está obligado a retribuir al trabajador con un salario.

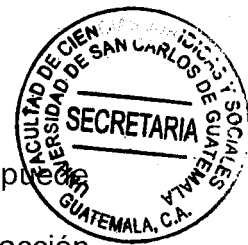
En la doctrina se define como "la rama de las ciencias jurídicas que incluye el conjunto de normas positivas y doctrinas basadas en las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, así como en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y obligaciones".<sup>1</sup>

Cabe destacar que el derecho laboral no solo se basa por el conjunto de normas sino también de los principios y doctrinas que ayudan a resolver conflictos causados entre empleado y empleador.

El trabajo puede determinarse como la acción o prestación de servicio que realiza una

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico*. Pág. 98



persona a cambio de recibir una remuneración, por parte de un patrono, este puede brindarse de forma directa o de forma indirecta, ya que lo que se busca es que la acción realizada sea pagada.

El Código de Trabajo de Guatemala, brinda protección y tutela principalmente al trabajador, y obliga al patrono a cumplir con los deberes, garantías y obligaciones plasmadas en el Código, cabe destacar que en la doctrina se establecen cuatro aspectos fundamentales que comprenden el derecho laboral, siendo estos aspectos los siguientes:

- a. “Sociales, el empleado con su trabajo busca la forma de desarrollar su vida y poder obtener bienestar familiar.
- b. Psicosocial, el trabajo debe ser realizado en un lugar o ambiente donde sea agradable, pueda sentirse cómodo y no sea explotado.
- c. Económico, el trabajo es realizado a cambio de recibir un pago o buscar un crecimiento económico.
- d. Jurídico, el ordenamiento jurídico laboral, busca la protección de las personas que están vinculadas a un contrato laboral, siempre y cuando el trabajador sea una persona responsable”.<sup>2</sup>

El derecho de trabajo es también el conjunto de principios, que buscan obtener una buena relación entre patrono y trabajador, siempre y cuando las condiciones laborales sean dignas, horarios y salarios justos, que brinden la protección que el empleado necesita.

---

<sup>2</sup> Grisolia. Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 23



## **1.1. Diferencia entre derecho individual y derecho colectivo de trabajo**

Al mencionar que, es el derecho individual del trabajo el que regula la relación entre patrono y trabajador en donde solamente tienen un motivo por el cual se generó un conflicto, siendo muchas veces de carácter económico; por otro lado, el derecho colectivo de trabajo, lo que busca es la defensa de la relación de trabajo entre el patrono y un grupo de trabajadores, y los conflictos e intereses son colectivos.

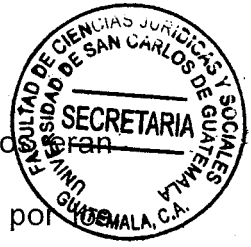
Asimismo, existen varios tipos de conflictos que afectan tanto al trabajo individual como al colectivo, entre dichos conflictos se encuentran los siguientes:

- a. Conflicto individual del trabajo
- b. Conflicto colectivo del trabajo
- c. Conflicto laboral económico
- d. Conflicto laboral sobre condiciones en prestación de servicios
- e. Conflictos laborales jurídicos

Cada uno de estos tipos de conflictos buscan ser resueltos a través de un proceso laboral, lo cual puede llevarse a cabo en un trámite de litigio, en donde se verificará los intereses de las dos partes y se determinan las nuevas condiciones entre el patrono y el trabajador.

## **1.2. Objetivo del derecho laboral**

Antiguamente, las personas eran esclavizadas, trabajaban sin recibir a cambio un pago,



eran afectados principalmente los hombres que eran sometidos a trabajos forzados explotados. Seguidamente apareció el feudalismo que, aunque no velaban por los derechos de los trabajadores, por lo menos solían ser menos, injustos, los trabajadores recibían una remuneración por su trabajo.

Durante el feudalismo no había un trato justo, los trabajadores no eran tan explotados como en la etapa del esclavismo, durante el esclavismo se dio la explotación más grande de la historia es por ello que el objetivo del derecho laboral se basa principalmente en ser realista, y en el ordenamiento jurídico guatemalteco, el objetivo es velar principalmente por los derechos de los trabajadores y primordialmente el trabajo de las mujeres, quienes gozan de otros derechos a su favor.

Es por ello que en el considerando cuarto del Código de Trabajo, específicamente en su inciso d) establece que “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

La objetividad del derecho laboral se basa en velar por las necesidades socioeconómicas, de las dos partes que forman parte del contrato laboral, lo cual se enfoca las necesidades propias de las personas.



### 1.3. Principios relacionados con el derecho laboral

Se definen doctrinariamente como “el conjunto de reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico y laboral, buscando la forma de proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y en extinción del cumplimiento de sus obligaciones”.<sup>3</sup>

Los principios del derecho laboral lo que indagan es principalmente, la dignidad laboral, a efecto que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, al igual que no se busca perjudicar a la parte empleadora, pero si aplicar medidas de tutela para el trabajador, es por ello que el Código de Trabajo busca la protección de las dos partes, el patrono y el trabajador.

En el Código de Trabajo se encuentran establecidos los principios que regulan las relaciones laborales y aunque no están directamente plasmados, si pueden regularse los siguientes principios:

- a. Principio protector, este principio establece que la ley laboral tiene como verdadero principio general la protección del trabajador. Este principio busca no solo la protección del trabajador y empleador sino también, aporta la forma en cómo desarrollar buenas acciones entre los sujetos del contrato trabajo.

---

<sup>3</sup> Grisolia, Julio Armando. **Op. Cit.** Pág. 48



- b. Principio de igualdad, en el Artículo 14 bis del Código de Trabajo, establece que prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.”

Este principio vela por el cumplimiento de los derechos y obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador, por ello que este principio protege todas aquellas acciones discriminatorias para alguna de las partes que tienen relación con el derecho laboral.

- c. Principio de irrenunciabilidad de los derechos, el derecho laboral vela por el cumplimiento de las disposiciones contempladas en el contrato de trabajo, debido a que muchas veces el trabajador renuncia a su empleo y pierde toda la capacidad de negociación de sus prestaciones que son irrenunciables, quizás por ignorancia o por ser forzado a hacerlo, por tal razón que este principio es fundamental, en cuanto la relación laboral.
- d. Principio de continuidad de la relación laboral, este principio busca la permanencia laboral a través de contratos por tiempo indefinido, busca que se preserve la relación laboral y que cumpla con sus derechos y obligaciones tal como las contempla la ley, un ejemplo de este tipo de contrato es el renglón 022 aunque tienen carácter temporal les da la oportunidad de poder darle continuidad a la relación laboral.
- e. Principio de primacía, según la doctrina este principio consiste en “la prioridad otorgada a los hechos, que han sido realizados en las formas o apariencias, según





lo que las partes hayan convenido”,<sup>4</sup> es decir que este principio también se debe tomar como la forma de convenir entre las partes y realizar sus acuerdos que fueron celebrados en su contratación laboral.

- f. Principio de buena fe, considerando que este principio se basa en el valor ético de la lealtad, en este caso ya sea como trabajador o patrono, cuando se ventila un proceso laboral; se debe tomar en cuenta que la persona esté actuando de buena fe para que no afecte de manera injusta a la parte contraria.
- g. Principio de equidad, este principio permite que el juez tome una decisión justa al momento de juzgar.
- h. Principio de justicia social, cabe resaltar que este principio se basa fundamentalmente en la protección a la persona, reconociendo la idea realista de las condiciones que se viven dentro de la sociedad.

La doctrina indica que, “los principios generales del derecho y de las reglas técnicas de interpretación, inspiran todo el ordenamiento laboral, de tal manera que su conocimiento es imprescindible tanto para aprender la singularidad de dicha rama del derecho como para aplicar rectamente sus normas, pues todos ellos están orientados a un mismo fin, que es la protección del trabajador, asegurando el sometimiento de las conductas externas de los ciudadanos a sus preceptos, tiene tan suprema importancia el tema de su aplicación”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibíd.* Pág. 181

<sup>5</sup> Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*. Pág. 216.



#### 1.4. Tipos de contrato de trabajo

Estos varían según la forma de contratación, en los mismos se pactan, las condiciones de trabajo, forma de realizarlo, así como los derechos y obligaciones que tiene el trabajador hacia el patrono, así mismo, se conviene la forma y condiciones de pago.

En los contratos de trabajo se establecen las condiciones en que se laborará y en el cual, el patrono se compromete a pagar la retribución por la prestación de servicios que presta el trabajador; es, también, un acuerdo entre voluntades, el cual se ve limitado por los preceptos legales y puede ser de forma oral o escrito.

El Artículo 19 del Código de Trabajo, establece que para que, “el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos, antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido, a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las



características que especifica el artículo precedente, debe registrarse necesariamente en diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación laboral.

#### **1.4.1. Contrato individual de trabajo**

“El contrato individual de trabajo, sea cual fuere se denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.<sup>6</sup>

Este tipo de contrato es relativamente entre el patrono y el trabajador, es por ello que el Artículo 26, del Código de Trabajo, establece “que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a

---

<sup>6</sup>[https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjkyablger3AhW3RDABHUBmBOYQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gob.gt%2Fimagenes%2FServicios%2FDGT%2FContratos\\_de\\_Trabajo%2FModelo\\_Contrato\\_de\\_Trabajo\\_DPI.pdf&usg=AOvVaw1J5O2zb oLFpJROIAdMXq1S](https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjkyablger3AhW3RDABHUBmBOYQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gob.gt%2Fimagenes%2FServicios%2FDGT%2FContratos_de_Trabajo%2FModelo_Contrato_de_Trabajo_DPI.pdf&usg=AOvVaw1J5O2zb oLFpJROIAdMXq1S). **Contrato de trabajo**. (Consultado el 8 de mayo de 2022).



plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Cabe resaltar que este tipo de contrato se celebra única y exclusivamente entre patrono y trabajador, el primero presta a otro sus servicios al segundo a cambio de una retribución económica, y a través del contrato verbal o escrito quedan acordados los derechos y obligaciones de ambas partes estos contratos pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indefinido.

#### **1.4.2. Contrato colectivo de trabajo**

“El contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> [https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwixLi3her3AhVPTjABHToLC8wQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fes.wikipedia.org%2Fwiki%2FContrato\\_colectivo\\_de\\_trabajo&usg=AOvVaw285yfjeENy5WtUZbUJ3PRL](https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwixLi3her3AhVPTjABHToLC8wQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fes.wikipedia.org%2Fwiki%2FContrato_colectivo_de_trabajo&usg=AOvVaw285yfjeENy5WtUZbUJ3PRL) **Contrato colectivo de trabajo.** (Consultado el 18 de mayo de 2022).



El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos; por virtud del cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma; tal y como se indica en el Artículo 38 del Código de Trabajo.

Este tipo de contrato está regulado en el Código de Trabajo, y consiste en que un grupo de personas quedan contratadas en igualdad de condiciones, obligaciones y derechos, así como la protección colectiva, sin embargo, en la práctica este tipo de contrato no se utiliza.

### **1.5. Aplicabilidad del derecho laboral**

El aporte que permite aplicar el derecho laboral es que este permite que se puedan velar por los intereses tanto del sujeto activo como del sujeto pasivo dentro de la contratación laboral, pues de forma ordenada mejora sus condiciones a no estar limitadas, sino a darle cumplimiento objetivo y a mejorar las condiciones en cuanto a la aplicabilidad de las normas relativas al derecho laboral y procesal laboral.

En la doctrina se menciona que cuando “dos personas hacen coincidir sus voluntades en un contrato de trabajo y someten sus actuaciones a la regla jurídica, tanto en el momento negociar como a lo largo de la vida del contrato, observando las disposiciones legales



sobre deberes y derechos de las partes”.<sup>8</sup>

A su vez, es importante que, en la aplicación del derecho o las normas relativas al derecho laboral, se pueda proceder a sancionar todas aquellas conductas que vayan en contra del derecho laboral, por lo tanto lo que se busca es que exista justicia tanto para el patrono como para el trabajador.

El Artículo 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos

---

<sup>8</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Op. Cit.** Pág. 15.



personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas



después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de las empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

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

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.





Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- q. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen



de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que el régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores



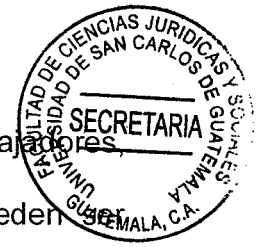
protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

### **1.6. Leyes reguladoras en la aplicabilidad del derecho laboral en Guatemala**

A pesar de que, en Guatemala el derecho de trabajo es reconocido principalmente por la tutelaridad que se le da a la persona trabajadora, muchas veces tienen lugar despidos injustificados; sin embargo es importante tomar en cuenta que existe el ordenamiento jurídico que vela por el mejoramiento y el reconocimiento de la protección del derecho laboral, cabe señalar que entre el conjunto de leyes que se encuentran dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, que velan por el buen cumplimiento del derecho laboral como un derecho fundamental están:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Código de Trabajo, Decreto número 1441.
- c. Convenio número 63, estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938.
- d. Convenio número 81 inspección de trabajo en la industria y el comercio, 1947.
- e. Convenio número 129, inspección de trabajo en la agricultura, 1969.
- f. Convenio número 144, consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo, 1976.
- g. Convenio número 160 estadísticas del trabajo, 1985.
- h. Decreto 1748, Ley del Servicio Civil.



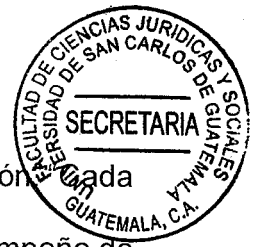
Estos convenios velan por el principal cumplimiento de los derechos de los trabajadores, aunque en el Código de Trabajo hay varias normas establecidas, no pueden prevalecer en contra de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, porque lo que se busca es mejorar la aplicación del derecho laboral.

### **1.7. Clasificación de puestos regulados en la Ley de Servicio Civil**

La Ley de Servicio Civil es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado.

En el Capítulo Único de la Ley de Servicio Civil, al indicar clasificación de puestos, alude al Artículo 35, al plan de clasificación; indicando que, “para los efectos de la aplicación de esta ley, la Oficina Nacional de Servicio Civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los servicios por oposición y sin oposición, y agrupará dichos puestos en clases. Para este propósito, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil mantendrá al día:

1. Una lista de las clases de puestos y de las series o grados ocupacionales que se determinen;
2. Un manual de especificaciones de clases, definiendo los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos de calificaciones de cada clase de puesto;
3. Un manual que fije las normas para la clasificación de puestos”.



Asimismo, esta ley refiere en el Artículo 36 al objeto y contenido de la clasificación. Cada una de las clases, debe comprender a todos los puestos que requieren el desempeño de deberes semejantes en cuanto a autoridad, responsabilidad e índole del trabajo a ejecutar, de tal manera que sean necesarios análogos requisitos de instrucción, experiencia, capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para desempeñarlos con eficiencia; que las mismas pruebas de aptitud puedan utilizarse al seleccionar a los candidatos; y que la misma escala de salarios pueda aplicarse en circunstancias de trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Cada clase debe ser designada con un título que describa los deberes requeridos, y dicho título deberá ser usado en los expedientes y documentos relacionados con nombramientos, administración de personal, presupuesto y cuentas.

Ninguna persona puede ser nombrada en un puesto en el servicio por oposición y en el servicio sin oposición, bajo un título que no haya sido previamente aprobado por la Oficina Nacional de Servicio Civil e incorporado al plan de clasificación.

Las clases pueden organizarse en grupos o grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo de que se trate”.

Asimismo, en el Artículo 37. Autoridad y responsabilidad del director de la Oficina Nacional de Servicio Civil. “El director tiene autoridad y responsabilidad para hacer modificaciones en el plan de clasificación y revisar periódicamente todos los puestos



sujetos al plan. Estas modificaciones regirán inmediatamente después de ser aprobadas por el Presidente de la República”.

Además, en el Artículo 38, se refiere a la asignación y reasignación de puestos. “El director tiene autoridad para asignar cualquier puesto a otra clase, oyendo previamente a la autoridad nominadora que corresponda.

Antes de establecer un nuevo puesto dentro del servicio por oposición o de introducirse cambios sustanciales permanentes en los deberes, autoridad y responsabilidades de un puesto, la autoridad nominadora debe notificarlo al Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil para los efectos de que disponga la asignación o reasignación de los puestos afectados a las clases correspondientes, si procediera”.

El Artículo 39 de dicha Ley establece: Prohibiciones. “Queda prohibido:

1. Nombrar o promover a un servidor público sin que exista previamente la respectiva clase escalafonaria y su correspondiente nivel mínimo y máximo de remuneración; o cuando el servidor público no esté inscrito en las respectivas listas de elegibles;
2. Abolir una clase escalafonaria o un puesto solo con el objeto de despedir a un servidor público protegido por esta ley;
3. Pasar un puesto a una clase escalafonaria más alta con el fin de ascender al servidor público que lo ocupa, sin que este se sujete a los requisitos de promoción;
4. Pasar un puesto a una clase escalafonaria más baja sin observar los procedimientos que indica el Artículo 38;



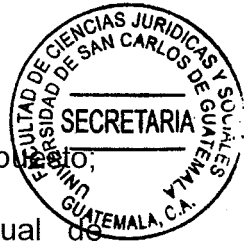
5. Y en general, cualquier acto u omisión que implique violación a los procedimientos establecidos por esta ley y sus reglamentos”.

También se menciona en el Artículo 40, el derecho de revisión. “Los servidores públicos afectados por cualquier asignación o reasignación de un puesto tienen derecho a solicitar a la Oficina Nacional de Servicio Civil la revisión de la misma, de conformidad con el reglamento respectivo. La decisión del director en esta materia puede ser apelada ante la Junta Nacional de Servicio Civil.

Las asignaciones y reasignaciones que se dispongan no afectan los derechos adquiridos por los servidores públicos en el Servicio por Oposición”.

De gran importancia también, es mencionar que, en el Artículo 41 se señala las notificaciones. “La asignación o reasignación de cualquier puesto o la creación de nuevas clases de puestos en el servicio por oposición y sin oposición, hechas conforme esta ley y sus reglamentos deben ser notificadas inmediatamente a la Dirección Técnica del Presupuesto y a la Dirección de Contabilidad del Estado para los efectos de control y determinación del salario que corresponde al empleado que ocupe dicho puesto, de conformidad con la escala respectiva”.

Asimismo, en el Título V, selección de personal. Capítulo I, se alude al ingreso al servicio por oposición; indicando en el Artículo 42, las condiciones de ingreso, de la siguiente manera: “Para ingresar al Servicio por Oposición se requiere:



1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto;
2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate;
3. Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos;
4. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil;
5. Finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba;
6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley”.

También el Artículo 43, Autoridad y Sistema de Exámenes “Corresponde a la Oficina Nacional de Servicio Civil, la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascenso, de conformidad con esta ley y sus reglamentos. La Oficina puede, a juicio del director de la misma, requerir el asesoramiento técnico de las dependencias en donde ocurran las vacantes o de otras instituciones o personas, para la preparación y aplicación de las pruebas, si fuere necesario. Las pruebas deben ser de libre oposición y tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes del puesto de que se trata. Pueden ser orales, escritas, físicas o una combinación de éstas”.

El Artículo 44 Examen de Credenciales “Para los efectos de este capítulo, además de los exámenes ya indicados en el Artículo 43, se establece el examen de credenciales, el que será normado por el reglamento respectivo”.





Asimismo, el Artículo 45 Solicitud de Admisión y Convocatoria "La admisión o exámenes es libre para todas las personas que llenen los requisitos exigidos para el puesto de que se trate. No obstante, el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil puede rechazar, en forma razonada, cualquier solicitud y eliminar el nombre del registro o denegar la certificación del nombre de cualquier persona, si considera que no llena los requisitos exigidos, señalados por la ley y sus reglamentos. La convocatoria debe ser hecha con quince días de anticipación por lo menos a la fecha señalada por la Oficinas para el examen, por los medios que considere más apropiados. En todo caso, el aviso se debe publicar en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación en el país.

La convocatoria debe indicar los deberes y atribuciones del puesto, los requisitos deseables o exigibles, la forma de hacer la solicitud de admisión y la fecha, lugar y hora de celebración del examen".

También, en el Artículo 46, se mencionan los candidatos elegibles. Señalando que, "para ser declarado elegible, el candidato debe obtener una calificación mínima de 75 puntos, en la escala de 1 a 100, como promedio en las distintas pruebas a que se someta.

Dentro de los candidatos declarados elegibles deben gozar de puntos de preferencia, que se deben anotar al ser certificado su nombre, quienes en igualdad de circunstancias sean exservidores públicos o tengan mayores cargas familiares, según lo establecerá el reglamento respectivo".

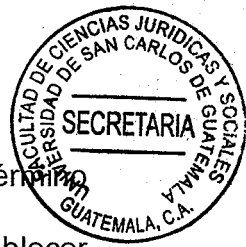


Además, en el Artículo 47, se establece la forma de la notificación de resultados de exámenes; indicando que, "la calificación de los exámenes y el establecimiento de los registros respectivos se harán dentro del término máximo de 60 días siguientes a su finalización. Cada uno de los candidatos examinados será notificado de la calificación obtenida por él y en su caso, del lugar que le corresponda en el registro respectivo.

Cualquier persona que haya participado en un examen podrá inspeccionar el que le corresponda y sus calificaciones, según lo determine el reglamento respectivo. Dentro de los 30 días siguientes a la notificación de los resultados de su examen, podrá el interesado solicitar al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil la rectificación de cualquier error en sus calificaciones, el cual, si procediera, será corregido.

Las personas que se consideren perjudicadas por una decisión del director en lo que se refiere a la admisión y calificación de pruebas, podrán apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil dentro de tres días de notificada la decisión, para que se revise la resolución. La decisión de la Junta será definitiva".

Cabe resaltar que, en el Artículo 52, se mencionan los nombramientos provisionales y de emergencia; indicando que, "cuando por las razones previstas en el Artículo anterior o por motivo de emergencia debidamente comprobada, fuese imposible llenar las vacantes conforme lo prescribe esta ley, la autoridad nominadora podrá nombrar a cualquier persona que reúna los requisitos correspondientes a la clase de puesto de que se trate. Los nombramientos así hechos deben ser comunicados inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil, siempre que la persona designada llene los requisitos mínimos



establecidos para el puesto. Este tipo de nombramientos tiene vigencia por un término no mayor de seis meses improrrogables, dentro de los cuales la oficina debe establecer el registro respectivo”.

Los Artículos que se mencionan anteriormente son significativos ya que en primer porque describen el plan de clasificación de puestos dentro del servicio civil; en segundo lugar el procedimiento debido para ingresar al servicio civil por oposición y así evitar acciones u omisiones que violenten maliciosamente los procedimientos establecidos en esta ley y sus reglamentos.





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho procesal laboral

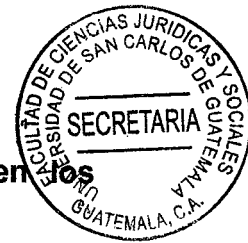
El derecho procesal de trabajo se basa relativamente a la manera de resolver los problemas y buscar soluciones que han sido ocasionados entre el patrono y el trabajador o trabajadores y que son sometidos ante el órgano jurisdiccional correspondiente para dirimir dicho conflicto.

Doctrinariamente es “el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, estos pueden ser individuales y colectivos, así como las cuestiones voluntarias, organizando, para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.<sup>9</sup>

Es decir, que el derecho procesal laboral lo que pretende es resolver los incidentes causados a través de un procedimiento, buscando alternativas de solucionar acciones acordes al ordenamiento procesal laboral, que le corresponde a los juzgados o tribunales de trabajo y previsión social, quienes son los encargados de llevar a cabo estos procesos y sancionar cuando sea necesario, lo que se pretende es evitar la violación a los derechos fundamentales de los trabajadores.

---

<sup>9</sup> López Larrave, *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág.41.



## **2.1. Independencia del Organismo Judicial y potestad para juzgar en los procesos ordinarios laborales**

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 203, la independencia del organismo judicial y potestad de juzgar. "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la república. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del organismo judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal guatemalteco, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia".

Cabe señalar que por parte del organismo judicial se lleva a cabo toda intervención realizada, en busca de la justicia, y corresponde a los tribunales o juzgados de trabajo y previsión social, conocer y resolver los procesos laborales.



## 2.2. Proceso ordinario laboral

En la doctrina se indica que, el proceso ordinario, “es un juicio conjunto de gran complejidad de cuantiosos actos procesales, singularmente aquellas aseguradoras del principio de igualdad, ya que éste garantiza idénticas oportunidades de defensa, además que es justamente en el juicio donde aparecen subrayados con energía suma los principios de concentración, oralidad, celeridad e inmediación, característicos del proceso de trabajo, además indica que el carácter ordinario o especial deriva de los fundamentos jurídico procesales”,<sup>10</sup> es por ello que el proceso ordinario laboral, tiene los siguientes principios:

- a. Principio de oralidad: este principio permite que las partes en el proceso ordinario laboral realicen todos los actos procesales oralmente.
- b. Principio de impulso de oficio: este principio está a cargo de los órganos jurisdiccionales laborales quienes tienen la tramitación del proceso.
- c. Principio de inmediación: este principio se encuentra fuertemente relacionado con el principio de oralidad, ya que es ese vínculo que tiene el juez con las partes procesales que intervienen en el proceso laboral.

## 2.3. Etapas del proceso ordinario laboral

I. Demanda: este memorial es el que da inicio al proceso ordinario laboral, el cual debe

---

<sup>10</sup> Alonso Olea, Manuel y otros, **Op. Cit.** Pág. 191.



presentarse por escrito cumpliendo con los requisitos que establecen los Artículos 333 y 334 del Código de Trabajo, sin embargo, si el memorial no cumple con los requisitos se pueden subsanar los errores por medio de un previo en un plazo de 3 días según el Acuerdo 31-2011 emitido por la Corte Suprema de Justicia.

II. Primera resolución: en ella se admite la demanda para su trámite, se señala hora y día para la siguiente audiencia, previéndoles que presenten sus medios de prueba y apercibiéndoles a las partes que si no se presentan se continuara el juicio en su rebeldía.

III. Notificación: la cual debe realizarse dentro de un plazo de 6 días de manera personal.

IV. Primera comparecencia: en esta etapa del proceso ordinario laboral el demandado puede tomar actitudes como lo establecen los Artículos 336, 337, 354, 358 del Código de Trabajo.

V. Conciliación: esta etapa es una fase obligatoria dentro del proceso la cual puede ser de forma total o parcial y lo resuelto en ella debe constar en un auto.

VI. Pruebas: son los medios de convicción que tienen las partes para demostrar la veracidad de los hechos que se discuten en el juicio.

VII. Auto para mejor proveer: esta fase del proceso se da una única vez y su finalidad es aclarar situaciones dudosas, cabe destacar que es opcional esta etapa.

VIII. Sentencia: es una fase normal de ponerle fin al proceso, la cual debe ser dictada en forma congruente con lo solicitado en la demanda.

#### **2.4. Interposición de recursos en el juicio ordinario laboral**

En el juicio ordinario laboral, pueden interponerse solamente algunos recursos, los cuales





están establecidos en el Artículo 365 del Código de Trabajo. En contra de las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.



En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

- a. De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.
- b. De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

Los recursos contemplados en el Artículo anteriormente mencionado coadyuvan a que en el juicio ordinario laboral, se puedan resolver los conflictos laborales, y cualquiera de las partes del proceso penal, pueden plantearlos para que se revoquen, anulen aclaren o amplíen las resoluciones judiciales o bien al dictar sentencia pueden plantear recursos de ampliación o aclaración y de apelación sino se está de acuerdo con la resolución emitida por el juez.

## **2.5. Partes procesales en juicios laborales**

Las partes procesales en juicios laborales son todas aquellas personas que acrediten un interés jurídico dentro del proceso y ejerciten acciones dentro del mismo.



La doctrina establece que las partes que intervienen en el proceso pueden hacerlo en nombre propio o en representación de un trabajador, “por esta razón se establece quienes son parte del proceso en el juicio ordinario laboral, siendo estos:

- a. Parte actora, es a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio.
- b. Parte demandada, que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor.
- c. La Inspección General de Trabajo<sup>11</sup>, indica en el Artículo 280 del Código de Trabajo, deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

## **2.6. La comparecencia y representación de las partes procesales**

En caso de necesidad, cualquier persona puede nombrar a otra, a través de un mandato, para que la represente en un caso específico, o indicar las acciones para las cuales le

---

<sup>11</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 63.



faculta realizar su representación legal.

Un juicio laboral o proceso laboral, inicia con la demanda, la cual en la mayoría de los casos es en contra de los patronos, pues son quienes muchas veces incumplen con el pago de las prestaciones laborales. La demanda puede ser en forma oral o escrita.

Ambas partes deben comparecer al juicio a defender sus derechos, pueden hacerlo de forma personal o mediante una representación legal, en este caso la representación debe hacerla un abogado, quien lo representará en el proceso laboral.

El Artículo 323 del Código de Trabajo regula “Formas de comparecencia y gestión. Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo



mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Al momento de la práctica, el empleado busca la forma de poder interrumpir la prescripción de su derecho apersonándose a la Inspección General de Trabajo en donde le indican o le ofrecen apoyar con el cobro de sus prestaciones y eso es lo que buscan muchas veces los trabajadores que inicien un caso para no entrar en conflicto con el anterior patrono. La interrupción de la prescripción se encuentra regulada en el Artículo 266 del Código de Trabajo.

## **2.7. Función de la Inspección General de Trabajo**

Entre las funciones que tiene la Inspección General de Trabajo es asegurar la aplicabilidad de todo el ordenamiento jurídico relacionado con la protección hacia la parte trabajadora, uno de sus objetivos es hacer ver a las partes, en este caso patrono y trabajadores, actúen conforme a la ley, así como que se vele por el estricto cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo.

El Acuerdo Gubernativo número 242-2003, en el Artículo 15, establece que, a la Inspección General de Trabajo, le corresponden las siguientes atribuciones:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.



3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Según este Acuerdo, estas son las atribuciones a cargo de la Inspección General del Trabajo, pudiéndose observar que una de sus funciones principales es velar el estricto cumplimiento de las leyes y convenios en materia laboral con la finalidad de proteger tanto al trabajador como al patrono ya que ambas partes tienen mismos derechos y mismas obligaciones.

## **2.8. Organización Internacional de Trabajo OIT**

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, así como promover la creación de empleos, fomentar los derechos de trabajo, fortalecer la protección social y favorecer el dialogo en



todo lo relacionado con las relaciones de trabajo.

Otro objetivo de la Organización Internacional del Trabajo es la defensa de los derechos del trabajador, en donde brinda protección y busca una representación con los gobiernos porque sus funciones son fortalecer la dignificación del empleo y otorgar garantías de los derechos laborales.

“La Organización Internacional de Trabajo, conlleva preceptos laborales, en las que mediante un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio”.<sup>12</sup>

## **2.9. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

En el Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo tiene como funciones, velar por el desarrollo y aplicación de las disposiciones legales, así como de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social.

El Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, establece que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social, que, para ello, tiene a su

---

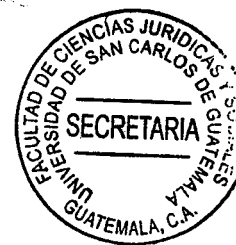
<sup>12</sup> Andrade, Michel, ¿Estamos cumpliendo con las normas internacionales del trabajo en Guatemala? Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización. Pág. 9.



cargo las siguientes funciones:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d. Derogado.
- e. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de





trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no se rige únicamente con normativa nacional sino también con leyes y convenios internacionales, los cuales deben prevalecer para el ejercicio de las funciones, a su cargo; entre ellos, verificar todos los asuntos relacionados con el trabajo e incluso de carácter internacional, y hacer cumplir el ordenamiento jurídico laboral, así como la previsión social.

## **2.10. Procuraduría de la Defensa del Trabajador**

Esta procuraduría es una dependencia de la Inspección General de Trabajo, apoyan directamente a todos aquellos trabajadores que son de escasos recursos y necesitan apoyo en cuanto a la asesoría, procuración y dirección durante el desarrollo del proceso laboral.

“Es la encargada de plantear procedimiento laboral ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social respectivo, con todas sus incidencias procesales, procurando recuperar las prestaciones laborales del trabajador. De esta manera se pretende buscar la estabilidad de los trabajadores por medio de la justicia laboral, basados en el cumplimiento de las leyes laborales y tratados internacionales”.<sup>13</sup>

En base a lo indicado anteriormente la Procuraduría de la defensa del trabajador, es la

---

<sup>13</sup> Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo. **Memoria de labores Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Pág. 29



encargada de brindar asesoría a los trabajadores que tienen algún problema con sus patronos, asimismo en el Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo número 242-2003,

establece que las atribuciones de esta procuraduría son:

- a. Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo.
- b. Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.
- c. Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales.
- d. Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral.
- e. Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta procuraduría.

Según el Acuerdo Gubernativo antes mencionado, la asesoría que otorga esta procuraduría es gratuita, es única y exclusivamente para los trabajadores de escasos recursos y que no tienen los medios suficientes para contratar un abogado, que hayan agotado la vía administrativa y previo a iniciar el proceso judicial.



### **2.10.1. Personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador**

Las funciones del personal de la procuraduría es velar y apoyar en el cumplimiento de las normas laborales, realizar investigaciones cuando exista violación a los derechos laborales, así como otorgar representación si se amerita. Entre el personal se encuentran:

- a. Inspectores de trabajo, oficiales y notificadores
- b. Abogados y notarios colegiados activos, quienes se encargan de asistir a las audiencias, así como de realizar cualquier memorial, plantear recursos y excepciones.

El Acuerdo Gubernativo número 16-2004, establece que la pasantía de asistencia jurídica procesal laboral es la asesoría técnica legal, brindando acompañamiento, formulación y elaboración de demandas de sus casos y resolución de los mismos ante los tribunales de trabajo y previsión social. Y para el pasante la oportunidad de aplicar en forma práctica sus conocimientos jurídicos sobre el procedimiento ordinario laboral.

### **2.10.2. Asesoría jurídica**

En el Artículo 24 del Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 se indica que, la Asesoría Jurídica de la Inspección General del Trabajo, tiene atribuciones que son de aporte para asesorar al Ministerio de Trabajo, siendo las siguientes:

- a. Ser el órgano técnico, consultor y asesor del Ministerio.



- b. El estudio e investigación de casos y expedientes para proponer resoluciones, acuerdos y la adopción de políticas.
- c. Unificar la opinión jurídica de las dependencias del Ministerio.
- d. Elaborar anteproyectos de creación o reformas de normas jurídicas, contratos y otros actos administrativos que se le encomienden.
- e. Evacuar consultas y dictámenes legales, cuando se le requiera.
- f. Las demás que se le asignen.



## CAPÍTULO III

### 3. Organización administrativa laboral

Antes de definir una organización administrativa laboral, se debe interrogar si es necesaria la creación de una política laboral, porque es importante que, en Guatemala, intervengan organizaciones en apoyo al trabajo, donde haya una defensa no solo para el trabajador sino también para el patrono, esto dependerá según el caso.

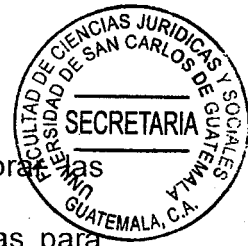
La organización administrativa laboral, le corresponde única y exclusivamente al Ministerio de Trabajo y previsión social, asimismo toman en cuenta la relación entre los patronos y los trabajadores, con la finalidad de priorizar las necesidades que le surjan a los trabajadores.

#### 3.1. Administración laboral

La según la historia esta surgió a través de buscar la “administración laboral en donde se engrandece al período posterior a la revolución francesa, en naciones precursoras como Francia, España e Inglaterra en donde ésta surge producto del intervencionismo público en las relaciones de trabajo, y se funda en un Estado providencia, que busca proteger a los considerados más débiles de los más fuertes”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Franco López, César Landelino. *Op. Cit.* Pág. 13



El ordenamiento jurídico laboral, lo que se busca es la seguridad y mejora de las condiciones de los trabajadores, a través de las normas que han sido creadas para garantizar los derechos mínimos a los trabajadores.

A través de la creación de las normas jurídicas laborales, el organismo judicial y las instituciones que tienen a cargo la administración de justicia en asuntos laborales, deben tener eficacia cuando ejerzan la administración laboral, ya que tiene “como parte integrante de la administración general, correspondiendo el orden social, servir con objetividad los intereses generales, actuando de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho”.<sup>15</sup>

Es por ello que la administración de justicia en asuntos laborales, la ejercen los órganos jurisdiccionales que tienen las competencias derivadas de la política social a través de los poderes del Estado, para verificar el buen cumplimiento del ordenamiento laboral.

### **3.2. Organización administrativa de trabajo en Guatemala**

De acuerdo a lo establecido en el Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, la administración de trabajo, corresponde a los órganos de administración pública, quienes también son encargados de la administración del trabajo.

---

<sup>15</sup> *Ibíd.* Pág. 32



En título noveno, del Código de Trabajo, establece la organización administrativa del trabajo, siendo las siguientes instituciones las que tienen a cargo, la atribución de la aplicación de las normas laborales, por lo tanto, según el Artículo 276 establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a. Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser a) guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6o. de la Constitución y abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo.
- b. Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c. Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento, y
- d. Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

### **3.3. Función de los órganos administrativos del trabajo**

Cada uno de los órganos que tienen a cargo la función administrativa laboral. tienen como función realizar acciones en apoyo y servicio de muestras de seguridad para los trabajadores, siendo las siguientes funciones:

- a. Tienen a cargo cumplir con los fines que son competencia única y exclusivamente en materia laboral.
- b. La función del Ministerio como de sus dependencias se rigen principalmente por el



Organismo Ejecutivo.

- c. Realización de actividades que garanticen las acciones laborales.
- d. Tienen a cargo la organización, planificación y control de las acciones a realizar.

El Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 242-2003 establece la estructura administrativa, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la siguiente manera:

1. Funciones sustantivas. Este nivel está integrado por:

- a. Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las asesorías técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse.
- b. Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General.
- c. Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General.
- d. Dirección General de Trabajo.
- e. Dirección General de Previsión Social.
- f. Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional.
- g. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado.
- h. Dirección General del Empleo.

2. Funciones Administrativas, este nivel está integrado por:

- a. Dirección Administrativa





- b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera UDAF
- c. Dirección de Recursos Humanos

3. Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel está integrado por:

- a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
- b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales
- c. Dirección de Sistemas de Información
- d. Dirección de Estadística

4. Funciones de Control Interno y de Coordinación:

- a. Auditoría Interna UDAI
- b. Coordinación de Direcciones Regionales

Estas son las dependencias a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, necesarias para el cumplimiento de sus funciones, doctrinariamente “la administración de trabajo en Guatemala está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia”.<sup>16</sup>

La estructura administrativa del ministerio de Trabajo y previsión social la cual se encuentra organizada anteriormente descrita tiene como finalidad ayudar al cumplimiento

---

<sup>16</sup> *Ibíd.* Pág. 49



de la normativa laboral, responsables cada una de ellas de sus atribuciones asignadas.

### **3.4. Fuentes del derecho laboral**

Fuentes del derecho se refiere al origen de donde emanan las disposiciones jurídicas o a los actos o hechos que han servido para poder regular el comportamiento de las personas dentro de determinada sociedad y en un tiempo en específico.

Las fuentes del derecho son aplicadas a todas las ramas pertenecientes al derecho, en la cual el Estado a través de sus tres poderes tiene a cargo la creación y organización de acuerdos, leyes y reglamentos para la resolución de conflictos, al igual que la Universidad San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral tienen iniciativa de ley.

Cabe destacar que las fuentes del derecho se clasifican en tres grupos, que son las fuentes materiales, fuentes formales y fuentes históricas, cada una se designa por sus diferentes atribuciones.

Las fuentes del derecho son, las que se rigen principalmente por la ley, que es la forma de aplicar los principios generales del derecho, para ordenar y regular las acciones al conjunto de leyes y normas dictadas por la autoridad competente.

### **3.5. Clasificación de las fuentes del derecho**

Las fuentes del derecho en su clasificación son muchas, ya que cada una tiene su distinta



determinación, pero principalmente las que son de aporte y funcionan en el derecho en general son las siguientes:

- a. Fuentes materiales, son las de sentido material, a través de la formulación de una norma, también son llamadas fuentes reales.
- b. Fuentes formales, están escritas en documentos, textos lo cual le da sentido formal pues están promulgadas, a través de la ley, costumbre y jurisprudencia.
- c. Fuentes históricas, están plasmadas en documentos que fueron a través de la trascendencia creadas antiguamente y aun hoy en día siguen surtiendo efectos, también suelen llamárseles fuentes vigentes, pues a pesar del tiempo siguen dominantes.
- d. Fuentes directas son las que se encierran en si las normas aplicables.
- e. Fuentes indirectas, son las que se aplican, interpelan, coadyuvan y sirven a través de la jurisprudencia y la doctrina.
- f. Fuentes principales se consideran fundamentales, su aplicación sirve como fundamento por ejemplo el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se derivan las demás leyes.
- g. Fuentes subsidiarias, estas son aceptadas, pero de cierta manera generan lagunas del derecho, por lo que se acude a ellas cuando en última instancia se necesita resolver alguna situación planteada.
- h. Fuentes auxiliares, son las que ayudan o dan auxilio al abogado a través del derecho comparado, la sociología, y demás ciencias del derecho.

### **3.6. Fuentes del derecho laboral**



Entre las fuentes del derecho laboral, se encuentran las generales, siendo estas la ley, la costumbre y la jurisprudencia, cabe señalar que, en el derecho laboral, las fuentes del derecho tienen una manera más práctica de poder utilizar, es por ello que de forma general informan el derecho común.

### **3.6.1. Clasificación de las fuentes del derecho laboral**

Estas por su naturaleza jurídica, se clasifican en conformidad con las legislaciones que son regidas, sin embargo, estas tienen cierto desempeño, en cuanto al derecho laboral, por lo que se definen las siguientes:

- a. Fuentes que crean derecho tal como lo son las leyes, reglamentos y todo el ordenamiento jurídico laboral.
- b. Fuentes que aclaran el derecho o alguna laguna, en esta se utilizan todos aquellos principios.
- c. Fuente intermedia, la jurisprudencia permite la mejor aplicación del derecho.

### **3.6.2. Jerarquía del derecho laboral guatemalteco**

Cabe destacar que la clasificación de las fuentes del derecho específicamente del derecho laboral en Guatemala se basa incluso a lo establecido en la pirámide de Hans Kelsen, pues en términos generales, se representan de la siguiente manera:

- a. Ley suprema, siendo la Constitución Política de la República.



- b. Leyes tratadas internacionales, siendo los convenios y tratados Internacionales regionales.
- c. Leyes ordinarias, son Código de Trabajo Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- d. Leyes reglamentarias siendo las ordenanzas, leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

Estas son las fuentes del derecho laboral por las cuales se rige la ley y la jurisprudencia, en sentido de la razón que se basa principalmente de las normas generales detalladas en la clasificación del derecho laboral.

### **3.7. Derechos y garantías irrenunciables en derecho laboral**

El ordenamiento jurídico laboral en Guatemala regula los derechos que el Estado establece para relaciones laborales, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y los demás reglamentos y leyes que actualmente están vigentes en el país.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106, establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, como protección para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las



estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

El derecho laboral establece garantías mínimas e irrenunciables, garantías protectoras y tutelares del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

### **3.8. El derecho laboral como una obligación social**

Contar con un trabajo estable permite la dignificación de la persona, asimismo le permite tener acceso a lo necesario para satisfacer sus necesidades, e incrementar su patrimonio por la remuneración económica que ha sido recibida a cambio de la prestación de sus servicios.

Por lo anteriormente mencionado se puede deducir que, tanto el derecho procesal laboral como las fuentes que aportan una serie de derechos fundamentales que permiten que

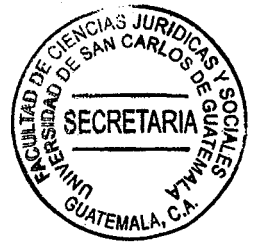
las personas se sientan con la protección a sus derechos y garantías como ciudadanos trabajadores; son de gran importancia para la relación entre trabajador y patrono.







## CAPÍTULO IV



4. **Vulneración al derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso; de parte de patronos de la administración pública, que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida**

Aunque el derecho laboral sea un derecho tutelar del trabajador y establece garantías mínimas las cuales son irrenunciables para el trabajador, es evidente que este es vulnerado debido a que muchos patronos explotan, exigen y ocasionalmente tratan mal a sus trabajadores.

En la administración pública el derecho laboral es aún más vulnerado, pues debido a la política del Estado, dan por concluida la relación laboral, cuando surgen problemas sin tomar en cuenta las acciones realizadas o el motivo de las medidas tomadas en cuenta de su realización.

### 4.1. **Vulneración al derecho laboral**

En la normativa, tanto internacional como nacional, el derecho de trabajo es un derecho social, pues es el medio de subsistencia familiar. En algunas ocasiones en la relación trabajador y patrono, se dan casos de vulneración al derecho laboral, en el sentido de que se le veda al trabajador, derechos esenciales, que el patrono considera que le podrían ser perjudiciales, lo que ocasiona que se trabaje en un clima de inseguridad y de



desprotección; entre los derechos más vulnerados, están:

- a. Derecho de huelga
- b. Derecho de negociación colectiva
- c. Derecho a realizar actividades o afiliarse a sindicatos
- d. Derechos relacionados con la justicia

#### **4.2. Vulneración al derecho de defensa en el derecho laboral**

“Derecho de defensa es una función procesal que realiza el trabajador para oponerse a la acusación, la que podrá ejercerse por el propio imputado siempre que no afecte su eficacia, o por un abogado particular de su confianza o por un defensor público”.<sup>17</sup>

En materia procesal el derecho de defensa permite el aporte de los principios del derecho laboral que dan oportunidad de defensa para la clase trabajadora.

Artículo 12, de la Constitución Política de la República de Guatemala, fundamenta que el derecho de defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por

---

<sup>17</sup> Moras Mom, Jorge R. **Manual de derecho procesal**. Pág. 54.



procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.

En conclusión, el derecho de defensa se vulnera porque no se escucha a la parte afectada previo a su destitución siendo este un derecho constitucional que tienen todos los trabajadores, es decir, que no se agota el procedimiento establecido previo a la destitución del trabajador, lo que el trabajador considera injusto o no está de acuerdo con lo resuelto, puede hacer valer su derecho a impugnar.

#### **4.3. Vulneración del debido proceso en materia laboral**

El debido proceso se refiere a las formalidades que se deben observar en cualquier proceso judicial, asimismo exige que se respeten las garantías establecidas, en este caso, en materia laboral.

Cabe destacar que, el debido proceso en ocasiones se ve vulnerado, debido a que afecta de forma sustancial a las partes procesales, por la razón que el debido proceso lo que busca es la correcta aplicación de sus derechos; y cuando los trabajadores buscan la reinstalación, el proceso es muy tardado; años en los cuales espera se le resuelva su situación.

El Artículo 16 Ley del Organismo Judicial, establece que es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido,



en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos.

Hay una definición doctrinaria que expresa acerca del debido proceso indicando que “el proceso justo está constituido por una serie de actos que deben cumplir con determinadas formalidades que lo hacen válido y que posibilitan el control por parte de las autoridades y de los ciudadanos, a fin de hacer efectivo el derecho de las partes y evitar arbitrariedades”.<sup>18</sup>

Asimismo, en el Artículo 14, de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que, “la presunción de inocencia y publicidad del proceso. Toda persona es inocente, mientras no se le haya declarado responsable judicialmente, en sentencia debidamente ejecutoriada”.

#### **4.4. Vulneración al derecho al trabajo de parte de patronos de la administración pública**

Quienes principalmente violentan el derecho al trabajo son los patronos, debido a que ellos muchas veces no resuelven los problemas laborales suscitados, sin embargo, dentro de la administración pública muchas veces es más complicada la resolución de conflictos.

---

<sup>18</sup> Pérez Ruiz, Yolanda, **Recurso de apelación especial**. Pág. 7



En el Artículo 108, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el régimen de los trabajadores del Estado, que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado ya sea de sus entidades descentralizadas o autónomas, que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán esas garantías mínimas superadas.

Cabe destacar que, muchas veces los trabajadores del Estado, suelen ser despedidos sin justificación, lo cual conlleva a que sean pagas sus prestaciones a través del debido proceso, en este caso el Estado es quien debe cancelar todas las prestaciones de sus trabajadores, sin embargo sucede que la administración pública a través de las personas encargadas de llevar los procesos judiciales laborales, van aplazando el tiempo de los procesos, lo cual hace que los trabajadores sientan que sus derechos están siendo vulnerados e incurriendo en costas judiciales en contra del Estado.

#### **4.5. Seguridad social para los trabajadores del Estado**

El Artículo 100, de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece la seguridad social, indicando que, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.



El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

En sentido más amplio, se puede referir que la seguridad social en relación al área laboral es sinónimo de la previsión social, ya que, de cierta manera, ayudan a los trabajadores que por alguna razón o condición física ya no pueden continuar laborando.

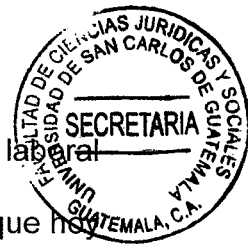


**4.6. Terminación de un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida**

En algunos casos los patronos se dejan llevar por mala información de trabajadores ocasionando la rescisión del contrato, sin haber escuchado la versión del trabajador, dejándose llevar por prejuicios. Muchas veces el contrato se da por concluido y por ende, termina la relación laboral, pero en otros casos los contratos de trabajos son formales y hay causas justificables para la extinción o la conclusión del mismo.

El Artículo 76, del Código de Trabajo establece 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 otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Los contratos son un acuerdo de voluntades, en el caso del contrato laboral, es un acuerdo de voluntad en el cual una persona le presta a otra, sus servicios a cambio de una retribución económica; sin embargo, está por decisión de ambos, por alguna causa justa o por acuerdo en el contrato puede extinguirse o terminarse. También debe hacerse mención de aquellos casos en los cuales a las personas se les rescinde el contrato de forma injustificada, a quienes afectan en su presupuesto familiar; caso en el cual se puede pedir la reinstalación, que traería a la institución gastos que se retirarían en un presupuesto no contemplado para resarcir sueldos caídos.



Asimismo, a esas personas a quienes se les rescinde de su contrato laboral injustificadamente por el Estado, forman parte de ese sector de la sociedad a la que hoy en día conocemos como desempleados en Guatemala.

#### **4.6.1. Medios de prueba utilizados para poder respaldar una causa justa de despido**

En el Código de Trabajo están contemplados los medios de prueba que se pueden presentar y que tienen base y fundamento en el proceso laboral, y así justificar el despido.

El Artículo 344, del Código de Trabajo, establece que “si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior”.

Asimismo, son aplicables los medios de prueba que están regulados en el Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo 128, establece que “los medios de prueba son:





1. Declaración de las partes
2. Declaración de testigos.
3. Dictamen de expertos.
4. Reconocimiento judicial.
5. Documentos.
6. Medios científicos de prueba.
7. Presunciones”.

Cabe destacar que los medios de prueba son los utilizados para poder sustentar una causa justa de despido de igual manera el trabajador puede presentar sus pruebas o al iniciar con su demanda en un proceso judicial laboral, a modo de comprobar que el despido fue injustificado.

Es importante poder acreditar y recabar todos los medios de prueba pertinentes y necesarios, porque tanto para que al patrono como para que al trabajador les servirá para poder estar pendientes del valor probatorio que se le darán a las pruebas.

#### **4.6.2. Despido indirecto**

El despido indirecto no aplica para trabajadores del Estado, sin embargo, se hace mención como cultura general. Según una definición doctrinaria, indica que este tipo de despido “es una decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna, que también es un comportamiento antijurídico, por el que cabe la



indemnización tarifada”.<sup>19</sup>

En el Artículo 79 del Código de Trabajo, establecen las causales de despido indirecto, “son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

---

<sup>19</sup> Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 149.



- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62.
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales, y
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



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

#### **4.7. Medios de impugnación para interponer ante la vulneración al derecho laboral**

Los medios de impugnación son los medios de oponerse ante una resolución dictada, cuando en un juicio ordinario, según la doctrina es un acto procesal “dirigido para obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”.<sup>20</sup>

Es por ello por lo que, ante el peligro judicial, debe impugnarse e interponerse los recursos que están tipificados en el Código de Trabajo, que son de suma importancia para llevar a cabo el derecho procesal guatemalteco.

##### **4.7.1. Clasificación de los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca**

Cabe resaltar que, entre los medios de impugnación en el derecho laboral en Guatemala, están, todos aquellos que se interponen para poder resolver el asunto jurídico que ha sido llevado en el proceso, entre estos son:

---

<sup>20</sup> López Larrave, Op. Cit. pág. 132



- a. Recurso de nulidad, su objetivo es tramitarlo ante el procedimiento de proteger los intereses y derechos de las partes.
- b. Recurso de revocatoria, al momento de dictar la resolución, esta debe interponerse a las veinticuatro horas de notificada la resolución del tribunal.
- c. Recurso de apelación, lo que se busca es impugnar la resolución judicial, ante una sentencia injusta.
- d. Recurso de ampliación y aclaración, estos surten efecto para aclarar o ampliar la omisión de alguna resolución durante el juicio.

Los trabajadores deben conocer los recursos que pueden interponer para resolver el asunto jurídico que ha sido llevado en el proceso ante la vulneración al derecho al trabajo, no importando que los patronos sean de la administración pública, porque, aunque el debido proceso también sea vulnerado, debe el organismo judicial, tomar acciones ante las demandas de suspensiones o terminación de contratos.

#### **4.8. La reinstalación, como consecuencia de un despido injustificado**

A la reinstalación también se le denomina reincorporación, es el reingreso del trabajador al empleo, luego de haber desempeñado una función que, legalmente, lo faculta para no presentar el trabajo por tal causa. "La negativa a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude las tareas, por parte del empleador, es una práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones gremiales del trabajo. Tales trabajadores, que desempeñan



esa función, gozan de estabilidad en el empleo por todo el tiempo que dure el contrato, salvo justa causa de despido”.<sup>21</sup>

En muchas ocasiones el patrono no permite que el trabajador reanude las tareas que le han sido asignadas para tener una justa causa de despido, sin embargo, la legislación le asigna esa protección especial para no presentarse al trabajo.

“La reinstalación se define como el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo”.<sup>22</sup>

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

“La mujer trabajadora también goza del derecho de reinstalación, en el que se manifiesta el principio de tutelaridad laboral, ya que se trata de proteger la condición de madre y al menor, para la estabilidad económica que garantizara el desarrollo de la trabajadora y de

---

<sup>21</sup> Giorlandini, Eduardo; Capon Filas, Rodolfo; **Diccionario de derecho social**. Pág. 302.

<sup>22</sup> Hernández Escobar, Fredy Roberto. **La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la reinstalación en todos los casos de despido injustificado**. Pág.37.



la familia, por tal motivo el patrono no puede despedir directa e indirectamente a la mujer en estado de embarazo, pues se presume que decide terminar con la relación laboral para no cubrir los periodos pre, durante y post natal que la ley establece como una norma constitucional, además de evitarse así los descansos extraordinarios que conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo”.<sup>23</sup>

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

#### **4.8.1. Oportunidad procesal para solicitar el derecho de reinstalación**

“La oportunidad para solicitar el derecho a la reinstalación del trabajador, como lo indica el Artículo 264 del Código de Trabajo se aplica de forma genérica a varios derechos del trabajador, aunque se puede ventilar en procesos totalmente diferentes y paralelos; cabe recordar que dentro del juicio ordinario laboral se solicita por lo general el derecho a

---

<sup>23</sup> <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2017/07/01/Guox-Rudy.pdf> (Consultado el 12 de abril de 2022).



recibir el pago de prestaciones e indemnización y la declaración del despido injustificado en este caso puede solicitarse el derecho del que goza la mujer embarazada de inamovilidad y consecuentemente a la reinstalación en forma individual”.<sup>24</sup>

De igual manera los miembros de un sindicato de trabajadores gozan del derecho de inamovilidad desde el momento en que se inicia la formación del mismo, situación que se contempla en el Artículo 209, que establece lo siguiente, “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Para los miembros del comité ejecutivo del sindicato que han sido despedidos injustificadamente, el derecho de inamovilidad se extiende hasta doce meses después de haber cesado dicho cargo, según el Artículo 223 inciso d) “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante el tribunal de trabajo competente, el beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros el comité ejecutivo

---

<sup>24</sup> Guox Xicara, Rudy Saul. *La reinstalación del trabajador y la reerminación de la relación laboral*. Pág. 32.





provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener el derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

Por su parte, el Artículo 83 de la Ley del Servicio Civil establece que la reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme la ley, exceptuando ciertos casos establecidos dentro del Artículo 76 la misma norma jurídica la cual regula las causas para el despido justificado.

#### **4.8.2. Casos en que se puede solicitar la reinstalación del trabajador**

La reinstalación, se puede solicitar en todos aquellos casos en los que se ha despedido injustificadamente al trabajador, sin embargo el Código de Trabajo no lo regula de forma individual y la mayoría de demandas laborales persiguen únicamente el pago de las prestaciones laborales, ante esta situación cabe denotar que la declaración del juez a otorgar dicha reinstalación, no es del todo viable, ya que la misma presupone una grave intromisión en la administración de las empresas privadas, a diferencia de las instituciones públicas, y todo esto se debe a que el trabajador que no goza del derecho de inamovilidad, acepta la terminación de una relación laboral ya dañada, y no se expone a la pérdida de las prestaciones que le corresponden.



En la legislación laboral guatemalteca, existen tres casos especiales, en los que el despido de trabajadores que se encuentran recubiertos por el derecho de inamovilidad conlleva la reinstalación forzosa e inmediata, tales casos son:

- a. La mujer trabajadora que, encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador,
- b. Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el solo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente; y
- c. Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no se agota el procedimiento establecido previo a despedir al trabajador.

#### **4.8.3. Preferencia en el derecho de reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo**

El Artículo 151 inciso c, del Código de Trabajo, hace referencia a las prohibiciones del patrono en cuanto al trabajo prestado por las mujeres, establece como prohibición, “despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad” el derecho a la inamovilidad es el que perfecciona la reinstalación al momento de ser despedida, de igual forma sigue refiriéndose a la ley laboral, “Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los

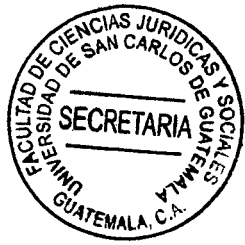


deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 77 del Código del Trabajo, Artículo en el que se encuentran las causales de despido directo y justificado por culpa del trabajador, responsabilidad de parte del patrono, “En ese caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.” Esto se llevará a cabo mediante juicio ordinario de comprobación de causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, la última parte de este inciso establece la sanción que se impondrá al patrono si incumpliera con la disposición de solicitar autorización previa para hacer efectivo el despido.

El derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo se origina de la vulneración de la garantía de inamovilidad de que esta disfruta por la condición de futura madre, cuando el empleador dispone producir la terminación del contrato de trabajo, sin antes haber producido en juicio ordinario la justa causa en la que se deba fundar el despido.

La falta de cuidado al rescindir contratos laborales, en las instituciones públicas, al no seguir el procedimiento estipulado por la ley, cuando se trata de entidades emplazadas, en las cuales hay conflictos colectivos; trae pérdidas millonarias al Estado, al tener que pagar salarios caídos y puestos que han fungido en su sustitución.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante el enunciado de que se vulnera el derecho al trabajo, a la defensa y al debido proceso, en algunas entidades públicas; de parte de patronos que dan por concluido un contrato, sin escuchar la versión de parte de los rescindidos, de la supuesta comisión u omisión, que motiva la medida, se puede decir que, en algunas ocasiones sucede, en virtud de que, se ven presionados por cumplir con los compromisos que adquirieron durante de la campaña, de dar plazas a cambio de apoyo económico para la misma; y despojan por cualquier motivo a los que vienen trabajando desde hace mucho tiempo.

En muchas ocasiones el patronos se dejan llevar por mala información de trabajadores que con intención de que se despida a uno de sus compañeros, ponen en entredicho su trabajo; dejándolo como mal elemento ante el patrono; quien, en muchas ocasiones le rescinde el contrato, sin haber escuchado su versión, y sin haberse enterado de lo que realmente pasó, dejándose llevar por prejuicios; vulnerando derechos contenidos en Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala; tales como: Artículo 101, derecho al trabajo; Artículo 12, derecho de defensa, aplicado también al derecho laboral, en el cual el trabajador tiene derecho a pronunciarse respecto de lo que se le acusa, y no únicamente que se le rescinda el contrato.

En virtud de lo anteriormente mencionado, se hace necesario que, las entidades públicas, analicen la procedencia de un despido, en el sentido de que, si se encuentran emplazados, por algún conflicto colectivo, deberán hacerlo con autorización judicial, para evitar vulneraciones y reinstalaciones que traería tomar un presupuesto no previsto.

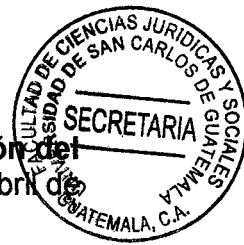




## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Madrid, España. Ed. Bosch, 1958.
- ANDRADE, Michel, **¿Estamos cumpliendo con las normas internacionales del trabajo en Guatemala?** Guatemala, Ed. Serviprensa, S. A. 2006.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, Argentina, Ed. Heliasta, 2003.
- CAPÓN FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la seguridad social**. 1987.
- Dirección de Asuntos internacionales de Trabajo, Planificación y Cooperación secretaria de Comunicación Social. **Memoria de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. Guatemala, 2009.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 2ª ed. Ed. Estudiantil Fenix. Guatemala, 2005.
- GIORLANDINI, Eduardo; Rodolfo, Capon Filas; **Diccionario de derecho social**; Argentina, Editorial Rubinzal, Culzoni, 1991.
- GRISOLIA. Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Vol. 1. Buenos Aires, Argentina. Ed. Lexis Nexis, 2004.
- GUOX XICARA, Rudy Saul. **La reinstalación del trabajador y la terminación de la relación laboral**. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Campus de Quetzaltenango. 2017.
- [https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjkYabIger3AhW3RDABHUBmBOYQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gob.gt%2Fimages%2FServicios%2FDGT%2FContratos\\_de\\_Trabajo%2FModelo\\_Contrato\\_de\\_Trabajo\\_DPI.pdf&usg=AOvVaw1J5O2zboLFpJROIAdMXq1S](https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjkYabIger3AhW3RDABHUBmBOYQFnoECBcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gob.gt%2Fimages%2FServicios%2FDGT%2FContratos_de_Trabajo%2FModelo_Contrato_de_Trabajo_DPI.pdf&usg=AOvVaw1J5O2zboLFpJROIAdMXq1S). **Contrato de trabajo**. (Consultado del 8 de mayo de 2022).
- [https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwisxLi3her3AhVPTjABHToLC8wQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fes.wikipedia.org%2Fwiki%2FContrato\\_colectivo\\_de\\_trabajo&usg=AOvVaw285yfjeENy5WtUZbUJ3PRL](https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwisxLi3her3AhVPTjABHToLC8wQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fes.wikipedia.org%2Fwiki%2FContrato_colectivo_de_trabajo&usg=AOvVaw285yfjeENy5WtUZbUJ3PRL) **Contrato colectivo de trabajo**. (Consultado el 18 de mayo de 2022).
- HERNÁNDEZ ESCOBAR, Fredy Roberto. **La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la reinstalación en todos los casos de despido Injustificado**, Guatemala, 2005, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2017/07/01/Guox-Rudy.pdf>. **La reinstalación del trabajador y la terminación de la relación laboral.** (Consultado el 12 de abril de 2022).



**LÓPEZ LARRAVE, Mario. Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** IUS Ediciones, Ciudad de Guatemala.

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

**MORAS MOM, Jorge R. Manual de derecho procesal penal.** Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1997.

**PÉREZ RUIZ, Yolanda. Recurso de apelación especial.** Fundación Mirna Mack. Guatemala: 2000.

#### **Legislación:**

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

**Convenio OIT 150** sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización.

**Código de Trabajo de Guatemala.** Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, 1989.

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

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil.** Presidencia de la República. Acuerdo Gubernativo No. 18 98

**Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Acuerdo Gubernativo, Numero 242-2003.