

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

**PROBLEMÁTICA DE LA TRANSGRESIÓN AL DERECHO DEL TRABAJADOR A
SALARIOS POR INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DEL
DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO**

JORGE GREGORIO JOM CAL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2023

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

**PROBLEMATICA DE LA TRANSGRESIÓN AL DERECHO DEL TRABAJADOR A
SALARIOS POR INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DEL
DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO**
TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JORGE GREGORIO JOM CAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

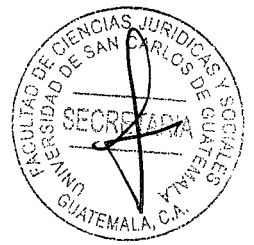
Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Maria de los Ángeles Castillo
Vocal:	Lic.	Edgar Osberto Quiñónez Sopón
Secretaria:	Licda.	Marta Alicia Ramirez Cifuentes

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Efraín Berganza
Vocal:	Lic.	Eddy David Higueros
Secretario:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón

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,
18 de agosto de 2022**

Atentamente pase al (a) Profesional, **ROLANDO NECH PATZAN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JORGE GREGORIO JOM CAL**, con carné 9713440, intitulado: **PROBLEMÁTICA DE LA TRANSGRESIÓN AL DERECHO DEL TRABAJADOR A SALARIOS POR INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO.**

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 23 / 08 / 2022

(f)

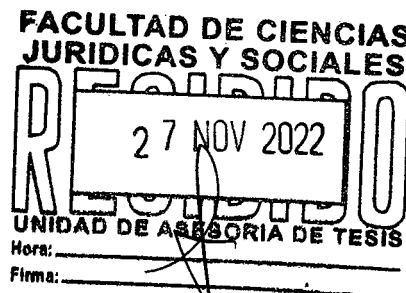


Lic. Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario
Colegiado 19527



Guatemala, 27 de noviembre del año 2022

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

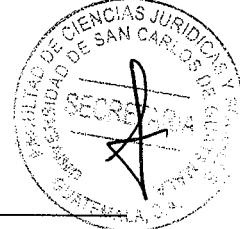


Dr. Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a usted en cumplimiento de providencia emanada de fecha dieciocho de agosto del año dos mil veintidós, en la cual se me nombra **ASESOR** del alumno **JORGE GREGORIO JOM CAL** de su trabajo de tesis denominado: **“PROBLEMÁTICA DE LA TRANSGRESIÓN AL DERECHO DEL TRABAJADOR A SALARIOS POR INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO”**, procedo a emitir las siguientes disposiciones:

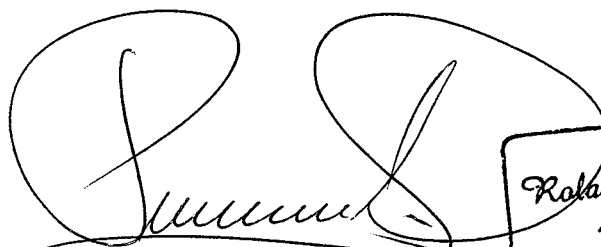
- a) El tema que se investigó contiene elementos de carácter científico y técnico que dan a conocer la problemática de la transgresión al derecho del trabajador, así como pueda afectar los salarios por indemnización de daños y perjuicios derivado del despido directo e injustificado.
- b) El postulante empleó durante su investigación los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, así como las técnicas de investigación bibliográfica y documental, con las cuales se recolectó la información relacionada con el tema investigado, haciendo uso del derecho vigente.
- c) La redacción utilizada por el alumno es correcta, habiéndose empleado una terminología jurídica. Los capítulos tienen secuencia, siendo de importancia indicar que se redactó una presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis acorde al tema.
- d) Los objetivos planteados se alcanzaron y la hipótesis formulada fue comprobada dando a conocer lo fundamental sobre la vulneración hacia los trabajadores en los salarios por indemnización de daños y perjuicios derivado del despido directo e injustificado.
- e) La bibliografía utilizada tiene relación con las citas a pie de página, así como también es amplia y determinante en el desarrollo de la conclusión discursiva de la tesis. Se hace mención que entre el asesor y el alumno no existe parentesco dentro de los grados de ley.

Lic. Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario
Colegiado 19527



La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que 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.

Deferentemente.



LIC. ROLANDO NECH PATZAN
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 19,527



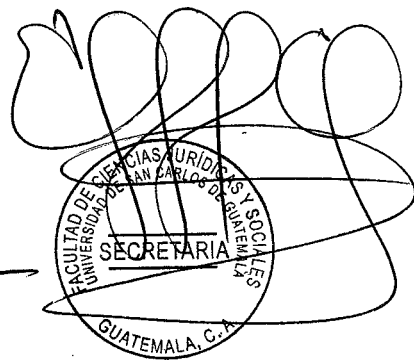
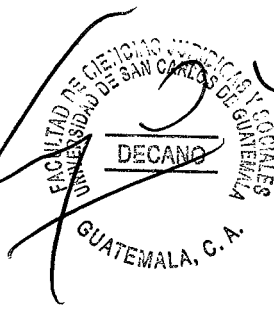
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE GREGORIO JOM CAL, titulado PROBLEMÁTICA DE LA TRANSGRESIÓN AL DERECHO DEL TRABAJADOR A SALARIOS POR INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADO DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO. 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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo que me ha dado sabiduría para culminar una etapa más de enseñanza en mi vida.

A MIS PADRES:

Jorge Jom Quej y Aura Violeta Cal Cal: eterna gratitud por su amor, principios y esfuerzos, por darme la luz que me ha guiado en estos años de mi vida, y ser mi ejemplo de lucha.

A MI HERMANOS:

Cesar Alejandro, Rony Orlando, Mayra Patricia y Violeta Carolina: con mucho amor y apoyo moral en todo momento.

A MI ESPOSA:

Mirna Irasema Siliezar Tello, por su apoyo incondicional, por su amor, por permitirme compartir a su lado los momentos más importantes y sueños; mis alegrías y tristezas y, principalmente, por ser mi alma gemela.



A MIS HIJOS:

Krisley Pamela Irasema y Jorge Eduardo, por ser mis amores, mis ángeles, mi inspiración, los motores de mi vida para seguir luchando día a día.

A MIS ABUELOS:

Leandro Jom Quej y Martina Quej; Gregorio Cal Max y Rosario Cal Ical, quienes ya partieron a la presencia de nuestro creador, pero a quienes también agradezco porque han sido la raíz de mi existir. Por quererme y apoyarme siempre, esto también se los debo a ustedes.

A MI TIO:

Edwing Gregorio (Q.E.P.D.) Con especial cariño y dedicatoria, por sus enseñanzas de superación y lucha.

A MIS TIOS:

Por siempre bríndame su cariño y apoyo sincero.

A MIS SOBRINOS:

Marcia Elena, José Alejandro, Daniela Fernanda, Aura Sofía, Rony Santhiago y Jésed Sebastián, con amor.

A MIS CUÑADOS (AS):

Con especial cariño.



Por sus consejos.

A MIS AMIGOS:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser

A LA USAC:

mi casa de estudios superiores.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; templo
de sabiduría para mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

Guatemala es un país que, a nivel mundial se caracteriza por ser un estado libre, soberano e independiente; pero es lamentable mencionar que, en cuanto a que uno de los deberes del Estado es garantizar toda vulneración a los trabajadores, a través de la realización de actos o acciones contrarias a la ley, lo que genera una total transgresión a la autonomía de la voluntad laboral.

Este estudio corresponde a las ramas de los derechos: constitucional y laboral, tomando preceptos legislativos. El período en que se desarrolla la investigación es de enero a diciembre de 2022, tomando el territorio guatemalteco en general. Es de tipo cualitativo. El sujeto de estudio es la normativa guatemalteca; y el objeto de estudio, la vulneración al a los principios rectores del derecho laboral.

Concluyendo con el aporte científico de la investigación es dejar una fuente de consulta doctrinaria y jurídica a profesionales y estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, para que se tenga un análisis tanto jurídico como social de los factores, aspectos relevantes y necesarios que se deben cambiar en cuanto a la vulneración de los principios laborales por acciones contrarias a la ley laboral.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que los principios rectores del derecho laboral cuya finalidad es ser de tutelaridad al sector trabajador, sufre vulneraciones y transgresiones por acciones contrarias a la norma laboral, creando una brecha de ilegalidad.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que, el Estado no garantiza los principios rectores del derecho laboral los cuales son tutelares a los trabajadores.

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.



Pág.

ÍNDICE

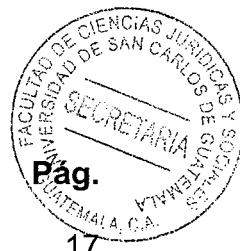
Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1	Derecho constitucional como norma superior	1
1.1	Concepto	1
1.2	Antecedentes históricos del derecho constitucional	4
1.3	Características del derecho constitucional	6
1.4	Contenido del derecho constitucional	7
1.5	Principios que consagran el derecho constitucional	8
1.5.1	División de poderes	9
1.5.2	Estado de derecho	9
1.5.3	Soberanía nacional	10
1.5.4	Derechos fundamentales	11
1.5.5	Estabilidad constitucional	11
1.5.6	Supremacía constitucional	13
1.5.7	Rigidez constitucional	14
1.5.8	Control de constitucionalidad	15

CAPÍTULO II

2	Derechos humanos inherentes a toda persona	17
---	--	----



2.1 Definición	17
2.2 Antecedentes históricos de los derechos humanos	19
2.3 Teorías que explican los derechos humanos	22
2.4 Clasificación de los derechos humanos	25
2.4.1 Primera generación.....	25
2.4.2 Segunda generación	28
2.4.3 Tercera generación	30
2.5 Principios en que descansan los derechos humanos	33
2.6 Función de los derechos humanos.....	34
2.7 Importancia de los derechos humanos.....	34
2.8 Los derechos humanos en el ordenamiento jurídico guatemalteco	35

CAPÍTULO III

3 Derecho del trabajo y principios tutelares al trabajador	37
3.1 Antecedentes.....	37
3.2 Definición	40
3.3 Naturaleza jurídica.....	43
3.4 Principios ideológicos	45

3.5 Principios generales	54
--------------------------------	----

CAPÍTULO IV

4 La terminación del contrato de trabajo	57
4.1 Definición	57
4.2 Sujetos en una relación de trabajo	59
4.2.1 El patrono	59
4.2.2 El trabajador	60
4.2.3 Representantes del patrono	61
4.2.4 Intermediarios	63
4.3 Terminación del contrato de trabajo	63
4.3.1 Definición	64
4.4 Formas de terminación de los contratos de trabajo	64
4.4.1 Despido directo justificado	65
4.4.2 Despido directo injustificado	68
4.4.3 Despido directo	69
4.4.4 Renuncia	71
4.4.5 Disposiciones especiales	72
4.5 La ilegalidad de un despido directo e injustificado	74
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	77
BIBLIOGRAFÍA	79

INTRODUCCIÓN

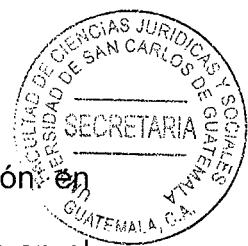
En Guatemala en la actualidad uno de los deberes del Estado es garantizar toda vulneración a los trabajadores, por la solicitud de la realización de actos o acciones contrarias a la ley, lo que genera una total transgresión a los principios rectores del derecho laboral cuya finalidad es la tutelaridad al sector trabajador.

El estado no se ha comprometido a tomar acciones en contra de estos factores, no existe ninguna política creada por parte del Estado de Guatemala que permita a este sector de la sociedad a tener una tutelaridad plena a su función laboral.

Por estas razones, es evidente que este sector de la población guatemalteca, manifiesta su descontento social, al no tener un apoyo estatal que diseñe estrategias adecuadas de tal manera que puedan llevarse a cabo para tener una garantía constitucional adecuada.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, los factores que causan la problemática que se suscita. Y, como específicos: la vulneración y transgresión a los principios rectores del derecho laboral.

Cabe indicar que, 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.



Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación en el primero se trató lo referente al Derecho Constitucional como Norma Superior; en el segundo, se desarrollaron los Derechos Humanos Inherentes a toda persona; en el tercero, se enfatizó el tema, sobre el Derecho del trabajo y principios tutelares al trabajador; en el cuarto capítulo, sobre el contrato y el despido.

Se espera sea de utilidad, esta tesis para que, se prevean soluciones a problemas como temas importantes relacionados a la vulneración y transgresión a los principios rectores del Derecho Laboral tutelares de los trabajadores, los factores que influyen sobre estas acciones y la falta de políticas creadas por parte del Estado de Guatemala que permita a este sector tener equitativamente una garantía constitucional como norma superior de certeza jurídica. Además que siempre se debe perseguir el cumplimiento de objetivos generales y permanentes, nunca la realización de fines particulares ya que la realización del bien común es el fin supremo del Estado.

CAPÍTULO I

1 Derecho constitucional como norma superior

Desde un punto de vista general, por Derecho Constitucional se entiende como: Un conjunto de disposiciones que estudian la Organización del Estado, la estructura del gobierno, las funciones y atribuciones de los órganos y las relaciones que surgen entre sí y con los particulares.

1.1 Concepto

Para Guillermo Cabanellas, Derecho Constitucional constituye: “La Rama del Derecho Público, que comprende las leyes fundamentales del Estado referentes a la forma de gobierno, los derechos y deberes de los individuos y la organización de los Poderes públicos.”.¹

Entonces, aunque se advierte claramente que la materia de estudio del Derecho Constitucional son: La forma del Estado, forma de gobierno, derechos fundamentales y la regulación de los poderes públicos, abarcando no solo las relaciones entre estos poderes, sino también las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos; no siempre la definición de Derecho Constitucional puede enmarcarse en algo definitivo, pues también abarca el terreno cambiante de la realidad política, misma que de por sí es

¹ Cabanellas, Guillermo. “**Diccionario enciclopédico de derecho usual**”. Pág. 112



dialéctica; razón por la cual algunos doctrinarios, afirman que la definición de Derecho Constitucional nunca se agota, pues en su entorno siempre estará el dilema entre quienes tienen poder y los que aspiran conquistarlo; realidad que no está subsumida totalmente en las normas constitucionales.

Al respecto, Luis Carlos Sáchica, expone que: “En consecuencia, el Derecho Constitucional de un pueblo no se agota en sus Normas Constitucionales. Estructuras y elementos culturales extraconstitucionales complementan el régimen político respectivo y, por tanto, son parte de su Derecho Constitucional. Los partidos políticos, los grupos de presión, las fuerzas antisistema, factores del poder transnacional, se articulen o no al ordenamiento constitucional, sea para acondicionarlo o complementarlo, son elementos de un régimen de forzosa consideración y análisis, pues la pura normativa sólo nos entregará verdades a medias o conclusiones meramente formales que no nos explicaran a satisfacción la realidad.”.²

Así mismo, refiere Sáchica, que encontrar una conceptualización que englobe todo el Derecho Constitucional, es un tanto difícil, pero, visto como un conjunto con especificidad dentro de todo ordenamiento jurídico, éste se ha venido perfilando como:

- a) **Un Derecho Político:** Por su contenido, el que regula lo público y establece las condiciones que mantienen la convivencia y el orden social que sustenta la organización política.

² Sachica, Luis Carlos. “**Constitucionalismo y Derecho Constitucional**”. Página de Internet. Publicación de la Universidad Autónoma de México. 2002.www.biblio.juridicas.una.mx/libros/1/323/2.pdf.

- b) **Las Leyes Fundamentales:** Por su jerarquía dentro del ordenamiento, sirve de base para todo orden jurídico y de las cuales se desarrollan las demás leyes, significando superioridad y prevalencia.
- c) **El Derecho del Poder de la Organización del Estado:** Las normas que se imponen a los gobernados como decisiones soberanas, y que no pueden ser discutidas.
- d) **El Derecho de la Constitución:** Entendido como el complejo normativo de carácter superior, en el estatuto adoptado como Constitución Política.
- e) **El Derecho a las Libertades, los Derechos de los Gobernados y sus Garantías:** El sistema jurídico establecido para controlar el otorgamiento y el ejercicio del poder.
- f) **El Marco Jurídico del Poder Político:** El establecimiento normativo de las competencias de la estructura del poder político.
- g) **Las Disposiciones que determinan cómo se Organiza el Estado y como se Governa, en relación a los gobernados:** Como una interrelación recíproca entre quienes mandan y obedecen.

La enumeración anterior, se encuentra ubicada dentro del ordenamiento superior, definido como la Constitución Política de cada Estado; para Guatemala, aspectos como

el derecho a las libertades o bien las garantías que la Constitución reconoce a sus ciudadanos, se encuentran contenidas del Artículo 3 al 139, en los cuales se incluyen los derechos humanos (derechos individuales, derechos sociales, deberes y derechos Cívicos Políticos y Limitación a los Derechos Constitucionales); en los Artículos del 140 al 262, lo relativo a la organización del Estado y el Poder Público, en el Título III: El Estado, Capítulo I: El Estado y su forma de gobierno.

1.2 Antecedentes históricos del derecho constitucional

Para comprender los antecedentes del Derecho Constitucional, se debe necesariamente referir los movimientos constitucionalistas y el surgimiento de las primeras Constituciones, de tal forma que el contar hoy con un Derecho Constitucional, se debe a los grandes acontecimientos del último cuarto del Siglo XVIII que cambiaron el mundo: La Revolución Americana y la Revolución francesa.

Relativo a la Revolución Americana, las colonias británicas ubicadas en América iniciaron en el Siglo XVII sus protestas, especialmente por la diferencia con que se aplicaba el Derecho en ellas, en cuanto a la forma en que se aplicaba en Inglaterra, siendo que para el año 1765 se opusieron al que se aplicaba en Inglaterra, a tal extremo que en el año 1765 manifestaron su oposición a no pagar impuestos a la Corona inglesa.

Entre 1774 y 1775 se organizan varios congresos, los cuales dieron como resultado la independencia de las colonias británicas, llegando algunas de estas colonias a tener su propia Constitución y logrando agruparse en Confederaciones, hasta llegar en 1787 a

lograr la independencia del Reino Británico y redactando el anteproyecto de Constitución Federal, el cual fue aprobado por la mayoría de los Estados o Colonias que conformaron la Confederación.

Pero, el movimiento que se considera como el verdadero antecedente al Derecho Constitucional, es la Revolución Francesa. Durante esa época, los Estados Generales que conformaban Francia, no se habían reunido desde el año 1614 y por las múltiples presiones sociales y la necesidad de una reforma, se reúnen los representantes de esos Estados en Asamblea General, y se inicia la revolución, con la famosa toma de la Bastilla. Y es en Francia durante el año 1789 cuando se proclama con carácter universal y atemporal la famosa Declaración de los Derechos del Hombre.

La Revolución Francesa, marcó las pautas generales de un régimen constitucional, surgiendo conceptos como: Soberanía Nacional, Estado representativo, división de poderes, garantías de libertad, derechos individuales, respeto a los poderes públicos, como el principio de legalidad. De igual forma esta Revolución es de mucha importancia como antecedente del Derecho Constitucional, pues con ella se finaliza con el absolutismo y los privilegios de la clase social burguesa de esa época, con lo cual se pone fin a los ordenamientos jurídicos únicos, poder judicial único, así como al poderío de la Iglesia Católica.

Cabe referir que los antecedentes históricos de esta rama del Derecho, no se concentran en las revoluciones citadas, pero éstas son los movimientos de mayor impacto, mismas que sentaron las bases para su conformación y la promulgación de Constituciones

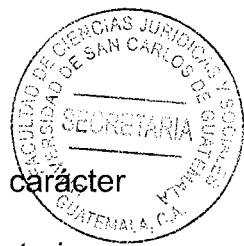


Políticas en los diferentes Estados.

1.3 Características del derecho constitucional

Si bien es cierto, como características generales del Derecho Constitucional, se puede citar que es un derecho autónomo, pues es independiente de cualquier otra rama, que es un derecho público, en virtud que se encuentra ubicado dentro de la tradicional clasificación doctrinaria del Derecho Público y Derecho Privado; pero directamente como características propias de esta rama, ya concentrada dentro del ordenamiento jurídico de todo Estado, se citan:

- a) **Bilateralidad:** esta característica obedece al hecho que no se da dentro de la esfera personal o individual, todo lo contrario, exige la alteridad, característica de todo Derecho; entendiéndose ésta como la posibilidad de alternar o cambiar la propia perspectiva por la del otro.
- b) **Generalidad:** porque no se concreta directamente en persona o situación alguna, es de aplicación o formulación genérica, persiguiendo la consecución del bien común.
- c) **Imperatividad:** porque las normas que agrupa, siempre tendrán el valor y rango de mandato u orden, nunca de recomendación o simple sugerencia.
- d) **Coercibilidad:** derivado del mismo carácter de imperatividad, así como el fin de



garantizar y asegurar la convivencia, consecuentemente le imprime el carácter esencial de constreñir al cumplimiento del precepto cuando de forma voluntaria no se cumple y sin importar circunstancias o modalidades, esa es la forma de imponer la ejecución de las normas jurídicas superiores.

1.4 Contenido del derecho constitucional

El Derecho Constitucional tiene como función más relevante la de asegurar el ejercicio del poder público, así como el efectivo cumplimiento y aplicación del ordenamiento jurídico. Es en sí, una ciencia normativa, pero también una disciplina jurídica específica y fundamental que guía a las otras disciplinas jurídicas en función de las normas constitucionales que ese Derecho regula, en virtud que es éste el que establece el alcance normativo y los límites de aplicación de todas las ramas del Derecho.

Igualmente, el Derecho Constitucional es el que se aplica a todas las instituciones políticas, siendo su principal objetivo la organización jurídica del Estado y por lo consiguiente, el contenido de este Derecho ira en torno a la relación entre el Estado y su Norma Constitucional, y entre el Estado y los individuos o gobernados.

En ese orden de ideas, existen diferentes perspectivas sobre el contenido del Derecho Constitucional, pero las más comunes, por un lado la de visión restringida y promulga que este Derecho comprende: principios, valores y normas de carácter fundamental que pretenden guiar a la sociedad; en tanto que la visión amplia incluye o abarca como contenido: la Ciencia Política, a la Sociología Política, a la Historia os elementos



sustantivos de la Política, de la Sociología, de la Historia Política, la Filosofía Política, la Teoría del Estado y a la Economía Política, independientemente de la relación que guarda el Derecho Constitucional con todas las otras ramas del Derecho y Ciencias Sociales.

1.5 Principios que consagran el derecho constitucional

En términos generales, y según lo citado por el tratadista guatemalteco Gerardo Prado, los principios constituyen: “Proposiciones fundamentales que dominan sobre otras disposiciones, no sólo de la Constitución, sino también de todo el ordenamiento legislativo.”.³

Específicamente para el Derecho Constitucional, los principios constituyen máximas jurídicas que le sirven de base, principios que en determinados momentos pueden invocarse como fuente de interpretación de algunas normas constitucionales, incluso el Preámbulo de la Constitución guatemalteca, de conformidad con los constituyentes, constituyen una declaración de principios, que sin ser una norma vigente, ni sustituir la obvia interpretación de disposiciones claras, podría constituir una fuente de interpretación ante dudas serias sobre el alcance de un precepto constitucional.

Los principios básicos del Derecho Constitucional que enuncia por lo general la doctrina, y que de alguna forma se encuentran establecidos dentro de toda norma superior, son los siguientes:

³ Gerardo Prado. **Derecho constitucional**. Página 17.



1.5.1 División de poderes

Dentro del ámbito del Derecho, a este principio también se le conoce como: Separación de Poderes, División Tripartita de Poderes, o simplemente División del Poder; siendo que dentro de éstos, los tres poderes clásicos son: el poder Legislativo, que delibera y sanciona las leyes, fundamentado en la potestad legislativa que le confiere toda constitución, el poder Ejecutivo, que ejecuta las leyes y toma las decisiones en virtud de ellas, sin alterarlas, encargándose de toda la administración pública y el poder Judicial, que aplica las leyes al momento de reclamar el imperio de ellas, en caso de violaciones o transgresiones, pues es el ente que esta facultad para juzgar y ejecutar lo juzgado.

La división de poderes, en todo Estado, posibilita el estricto control tanto interno como externo; específicamente en Guatemala, este principio se encuentra consagrado en el Artículo 141 de la Constitución Política de la República, estableciendo además que la subordinación de los tres Organismos, está prohibida, otorgándoles la total independencia y prohibiendo cualquier interferencia entre los mismos, aunque se interrelacionan entre sí y se necesitan mutuamente para darle vida y efectividad a lo que se denomina Estado.

1.5.2 Estado de derecho

El Estado de Derecho cobra vida cuando tanto el accionar de la sociedad y del Estado, encuentran sustento en la norma, de tal forma que el poder del Estado se está subordinado al orden jurídico vigente, con el fin de crear un ambiente de respeto absoluto



del ser humano y del orden público. Entendiéndose que el Estado de Derecho es aplicable a los Estados democráticos, no así aquellos con tendencia Socialista.

Es importante recordar que la mantener un estado de derecho, no constituye obligación solo para los que ostentan el poder público, sino que es una responsabilidad compartida, entre ellos y la sociedad.

1.5.3 Soberanía nacional

En cuanto a la Soberanía Nacional, Cabanellas, cita que: “este principio emana de la tesis jurídico política, la cual sostiene que la fuente de los poderes del Estado se encuentra en la Nación, una entidad abstracta y única, vinculada normalmente a un espacio físico, a la que pertenecen los ciudadanos y por la dificultad de ejercerla directamente por ellos, la delega.”.⁴

De acuerdo con la historia, como principio, la Soberanía Nacional, es un concepto ideológico que tuvo su origen en la Teoría Política Liberal de Locke y Montesquieu a finales del siglo XVII y XVIII, en Inglaterra y Francia y se perfiló como la facultad jurídica y real que posibilita la toma de decisiones en forma definitiva en todos los conflictos que perturben la unidad de la cooperación social y territorial, así como la facultad de imponer la decisión de todos los habitantes del territorio, por medio de un gobierno representativo, quien ostenta la delegación de la autoridad del pueblo.

⁴ **Óp. Cit.** Página 413.



Este principio se consagra en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 141 en donde se le delega el pueblo a los tres organismos del Estado, y en el Artículo 142, se establece el ejercicio de la soberanía, en términos territoriales.

1.5.4 Derechos fundamentales

Los derechos fundamentales, vistos como un principio constitucional, encuentra fundamento en la teoría del Derecho natural, la cual se inspira en el hecho que debe reconocérsele y garantizársele a todo ser humano, y en todo ordenamiento superior, todos los derechos o facultades básicas e inalienables reconocidas universalmente y que están dirigidas a la defensa y protección de la dignidad humana.

Los Derechos fundamentales, en Guatemala, se encuentran reconocidos y normados en la Constitución Política, en el Título II: Derechos Humanos, mismo que está dividido en tres Capítulos: Derechos Individuales, Sociales y Deberes y Derechos Cívicos y Políticos, así como un cuarto Capítulo, el cual norma lo relativo a Limitaciones a los Derechos Constitucionales, las cuales y acorde a lo que establece el Artículo 138 de la Constitución, son de carácter extraordinario, toda vez que estas limitaciones sólo se aplicarán en casos de invasión del territorio, de perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o en situaciones de calamidad pública.

1.5.5 Estabilidad constitucional

Es el que brinda la seguridad jurídica de la norma constitucional, toda vez que en la



medida que ella establezca claramente el procedimiento de su reforma y mantenga cierto grado de rigidez, brindará y garantizará la estabilidad del texto constitucional, es decir, siempre trata de asegurar la vigencia -en el tiempo- de la Constitución, con el fin de evitar que sea cambiada por los distintos gobiernos. Al respecto, afirma Quisbert Huanca, Ermo que: “el principio de estabilidad garantiza a la Constitución una vigencia en el tiempo, se asegura unos mecanismos de control, pues en la medida que una Constitución sea estable, es que existe una distribución equitativa de poder (funcionalidad).”.⁵

Ahora bien, es importante citar que doctrinarios sugieren que siempre debe existir la necesidad y justificación de una nueva normativa, sin importar la rama del Derecho, y al respecto el profesional del Derecho Víctor Manuel Rivera Woltke, cita lo siguiente “Derivado de las transformaciones constantes y profundas de la sociedad, es evidente que la legislación en determinado momento se convierta en inadecuada y que por ello, se haga necesario su actualización, ya que el propio Estado en su Organización, se convierte en tradicional y vetusto.”.⁶

Así mismo, el Magistrado Fernando Fueyo Laneri, quien lo refiere Arrué Motta, expone: El Derecho no puede quedar marginado del progreso. El arcaísmo produce la inadaptación de la norma al medio social donde debe aplicarse, creándose un peligroso desajuste entre la ley petrificada y el continuo avance social.

⁵ Quisbert Huanca, Ermo. “**Principios Constitucionales**”. Página de Internet. 2006. Bolivia. www.ermoquisbert.tripod.com/dc/06.pdf. pág. 11.

⁶ Rivera Woltke, Víctor Manuel. “**Reflexiones en Torno al Derecho de Trabajo y la Globalización Económica**”. Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Página 16. Guatemala. 2005



Las exposiciones detalladas con anterioridad de los profesionales del Derecho sobre las actualizaciones de toda normativa, son válidas, siempre que se trate de un ordenamiento jurídico ordinario o de rango inferior, en virtud que para las normas constitucionales, no puede aplicarse del todo esos conceptos, ya que el principio de Estabilidad Constitucional, persigue en definitiva estabilidad, lo cual otorga la seguridad y garantía jurídica que toda la población de un Estado tiene en su norma constitucional y en el grado que dicha norma responda o se adapte a los cambios inherentes de una sociedad, esa norma será confiable y estable.

1.5.6 Supremacía constitucional

Históricamente, el auge de este concepto se le atribuye a la Teoría Pura del Derecho, como obra del ilustre del filósofo austriaco Hans Kelsen. El principio de Supremacía Constitucional coloca a la Constitución Política de todo Estado como una norma de carácter superior, ubicándola en la cima de todo ordenamiento jurídico, en consecuencia, la norma constitucional se encuentra por encima de todo el ordenamiento jurídico interno y externo, incluyendo dentro de éste ordenamiento, los tratados internacionales ratificados y que hayan sufrido el proceso de incorporación al ordenamiento interno de un Estado. El fin primordial de este principio lo constituye el hecho que cualquier normativa interna que pueda entrar en colisión con la norma suprema, daría como resultado la nulidad de la norma inferior.

Este principio doctrinario del Derecho Constitucional, encuentra fundamento, específicamente en el Estado de Guatemala, en el Artículo 175 de su norma



constitucional, en donde se establece la jerarquía constitucional, Artículo que en su parte conducente norma: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure.”.

De igual forma, como principio de supremacía constitucional, encuentra sustento en lo manifestado por la Honorable Corte de Constitucionalidad de Guatemala, en su sentencia de fecha 3 de noviembre del año 1994, al resolver el expediente 205-94 y publicada en la Gaceta No. 34: “...Dentro de los principios fundamentales que informan al Derecho guatemalteco, se encuentra el de Supremacía o Superlegalidad Constitucional, que significa que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado Constitucional de Derecho. Esta supe legalidad constitucional se reconoce, con absoluta precisión en tres Artículos de la Constitución Política de la República: el 44, el 175 y el 204...”.⁷

1.5.7 Rigidez constitucional

El principio de Rigidez, se basa esencialmente en la idea que toda norma suprema debe designar dentro de su articulado, un proceso específico para su reforma o modificación, el cual deberá ser diferente al usado en el ordenamiento jurídico ordinario o inferior. Pero para establecer el grado de rigidez de una norma constitucional, desde un enfoque doctrinario, es necesario que se observen determinados factores, entre ellos:

⁷ Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad**. Página 143. Guatemala, 2002.



- I. Que el órgano designado para la reforma sea creado y elegido especialmente para dicha reforma o es uno de los que habitualmente funcionan.
- II. El número de instituciones políticas cuyo consentimiento deben concurrir para proceder a una reforma constitucional, es decir las instituciones que tienen iniciativa para proponer la reforma.
- III. Las mayorías exigidas para la reforma.
- IV. Que se dé la participación del pueblo, ya sea en forma directa por medio de un referéndum, o de forma indirecta a través de la convocatoria a elecciones para una nueva asamblea, quien será el órgano encargado de ratificar o redactar la reforma.

En cuanto a la Constitución Política de Guatemala, ésta fundamenta el principio de rigidez constitucional, en lo estipulado en el Título VII: Reformas a la Constitución, en el cual, tiene establecido los procedimientos que se deberán atender en caso de una reforma constitucional, los que se encuentran definidos en los Artículos 278 y 279 de dicho cuerpo normativo.

1.5.8 Control de constitucionalidad

Este principio tiene como fundamento el principio de Supremacía Constitucional, siendo un mecanismo jurídico por el cual se asegura y garantiza el cumplimiento de las normas

constitucionales, y a la vez se invalidan las normas de rango inferior que no se crearon apegadas con la normativa superior, de tal forma que la finalidad esencial del principio de control constitucional es la de sujetar todas las normas inferiores a la Constitución Política de un Estado.





CAPÍTULO II

2 Derechos humanos inherentes a toda persona

La mayoría de los Estados reconocen que los seres humanos, por el sólo hecho de serlos, tienen derechos frente a ese mismo Estado, mismos que tienen que ser reconocidos, respetados, y garantizados; razón por la cual deberán contar con una estructura adecuada para satisfacer su realización. Estos derechos, que los Estados deben reconocer, respetar, garantizar y satisfacer, son los Derechos Humanos.

En efecto, los derechos humanos no son una concesión de los Estados, todo lo contrario, es simplemente el reconocimiento que los Estados hacen de ellos, pues son una serie de principios de aceptación universal que buscan asegurar al ser humano su dignidad como persona, así como que constituyen un freno al ejercicio del poder.

La Declaración adoptada en Viena el 25 de junio de 1993 por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos afirma que: “Los Estados tienen el deber, sean cuales sean sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

2.1 Definición

Aunque es un término usado en el ámbito social con mucha frecuencia, casi siempre al referirse a Derechos Humanos, se hace pensando en el sentido de su universalidad y



que todos los seres humanos son poseedores de esos derechos; partiendo de ello, desde el punto de vista de las Naciones Unidas, por Derechos Humanos, se entiende que: “los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.”.⁸

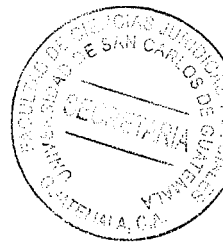
La doctrina mexicana, refiere que los Derechos Humanos pueden conceptualizarse como: “El conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada.”.⁹

La defensa, protección y garantía de los Derechos Humanos, según la doctrina anteriormente citada, tiene la función de:

- a. Contribuir al desarrollo integral de toda persona.
- b. Delimitar para todas las personas una esfera de autonomía dentro de la cual puedan actuar libremente, protegidas contra los abusos de autoridades, servidores

⁸ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Naciones Unidas Derechos Humanos. “**Que son los Derechos Humanos**”. Página de Internet. www.ohch.org/SP/issues/pages/whatareHumanRights.aspx. Página 1.

⁹ Universidad Autónoma Indígena de México. “**Garantías Individuales y Derechos Humanos**”. Página de internet: www.uaim.edu.mx/.../garantias%20individuales%20y%20derechos%20h...-pdf. 2008. Pág. 6



públicos y particulares.

- c. Establecer límites a las actuaciones de todos los servidores públicos, sin importar su nivel jerárquico o institución gubernamental, siempre con el fin de prevenir los abusos de poder, negligencia o simple desconocimiento de la función.
- d. Crear canales y mecanismos de participación que faciliten a todas las personas tomar parte activa en el manejo de los asuntos públicos y en la adopción de las decisiones comunitarias.

Los Derechos Humanos universalmente aceptados, en señal de su reconocimiento y garantía por parte de todo Estado, deberán estar plasmados en la Constitución Política y en el ordenamiento jurídico ordinario, y a la vez deberán ser respetados por todos, pero, la obligación esencial es del Estado quien tiene la exigencia de protegerlos, creando las condiciones necesarias dentro de un marco de justicia, paz y libertad.

2.2 Antecedentes históricos de los derechos humanos

Aparecen reseñas que citan que en el ámbito del derecho, al revisarse textos jurídicos de los primeros tiempos de la historia de la humanidad, no figura ningún concepto de Derechos Humanos, pero refieren algunos doctrinarios que aparecen datos relativos a ellos en el famoso Código de Hammurabi, que era un cuerpo de leyes promulgado por el Rey de Babilonia Hammurabi, más de 2000 años antes de Cristo.



También como parte de historia, se cita que hace más de dos mil quinientos años, los ciudadanos griegos gozaban de ciertos derechos protegidos por el Estado, no así los esclavos de esa época, pues éstos no eran considerados ciudadanos y los romanos al conquistar a los griegos heredaron su civilización, encontrando los civitas romanos, quienes gozaban de todos los derechos, por su calidad de ciudadanos. De igual forma otro acontecimiento que da reconocimiento a los derechos humanos es el cristianismo ya que con él se dio un gran paso a la protección de las personas, y es donde se origina el derecho de asilo, y el de igualdad, pues en el cristianismo aseguraba que todos eran iguales ante Dios.

Así mismo se reconoce que en la famosa Carta Magna, del rey ingles Juan Sin Tierra de 1215, también se hace reconocimiento estatal de algunos de estos derechos, pero tanto en el Código de Hammurabi, citado con anterioridad y en esta Carta Magna, se consideraron o concedieron derechos a determinados seres humanos, siendo así, que en el Código se contemplaba la sociedad dividida en tres clases: la de hombres libres, los muchkinu refiriéndose a siervos o subalternos, y los esclavos; en tanto que en la Carta de Juan sin Tierra, se estableció el origen de las libertades inglesas y el fundamento de los derechos políticos, esencialmente para los hombres libres de Inglaterra y para la Iglesia.

Específicamente como reseña del término Derechos Humanos, en el sentido moderno, Dagnerys Carballosa Batista y José Augusto Ochoa del Río, refieren las siguientes:”...

1. La Carta de Derechos o Bill of Right: Ésta fue aprobada en el año 1680 por el



Parlamento inglés, y en ella se sellaba el pacto entre la nobleza y la burguesía, con lo que se definió la Revolución Burguesa en Inglaterra; la Carta de Derechos contenía once derechos, dentro de ellos: libertad de palabra, el derecho de presentar peticiones al rey, aquellos que limitaban al Rey, en cuanto a no exigir fianzas, ni cobrar multas excesivas, o la no aplicación de penas crueles o insólitas.

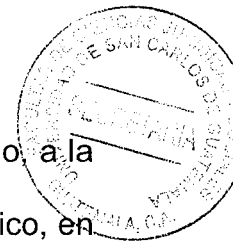
2. La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica:

Ésta Declaración, fue proclamada en el año 1779, ella contenía enunciados sobre Derechos Humanos, relativos a que todos los hombres nacían iguales y por lo tanto, el Creador les otorgaba determinados derechos inherentes, los que ninguna persona o autoridad podía despojarlos, tales como la vida, la libertad e incluso la búsqueda de la libertad, si es que no se poseía.

3. Con la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadanos de fecha 25 de agosto de 1789:

Es en este instrumento, donde realmente por vez primera se plasman claramente los Derechos Humanos, teniendo que en su Preámbulo, y en su articulado, preceptuaba derechos fundamentales, y dentro de ellos: los hombres nacían libres e iguales en derechos, que el objetivo de toda sociedad política era la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre y que éstos eran la libertad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

4. A inicios del siglo XX, con el fin de la Primera Guerra Mundial: Comienzan a regularse en textos constitucionales de algunos Estados, los derechos



socioeconómicos y culturales: derecho a la educación, la cultura, el trabajo, a la salud y la asistencia social, entre otros. Dentro de Latinoamérica, fue México, en su Constitución de 1917 que salió como resultado de la Revolución Mexicana, la primera en consagrar estos derechos; ahora bien, en el Continente Europeo, la Constitución que reconoció estos derechos fue la de Weimar, Alemania, en el año 1919.

5. A raíz de la segunda guerra mundial: Posterior a este evento y como consecuencia de los múltiples crímenes cometidos por el nazismo, la Organización de Naciones Unidas, fundamentada en su carta constitutiva, la cual declara que el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, es sin distinciones por motivo de raza, sexo, idioma o religión; el 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de esta institución, proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual en sus treinta artículos recoge los conceptos generales sobre los que la Comunidad Internacional de Naciones entiende por Derechos Humanos, incluyendo en estos, los derechos civiles y políticos.”.¹⁰

2.3 Teorías que explican los derechos humanos

Históricamente, han suscitado diversas posturas sobre los Derechos Humanos, desde la

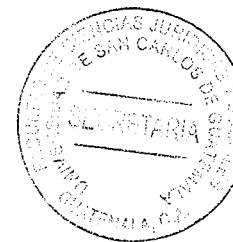
¹⁰ Carballosa Batista, Dagnerys y Ochoa del Rio, José Augusto. **Garantías legales en Cuba, bases para su perfección**”. Página de internet: www.eumed.net/libros. Publicado por: Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales.



época de la antigua Grecia, son de se hablaba del derecho natural, pero en contraposición, Aristóteles reconocía la esclavitud como algo legítimo, en la época romana, el *Ius Gentium* estaba relacionado con la ley natural y les otorgaba a sus ciudadanos romanos todos los derechos otorgados por la ley, sin importar a donde se dirigían, así mismo, en la Edad Media, se promulgaba por la tesis que los derechos humanos se originaban de la comprensión mutua y el filósofo Santo Tomás de Aquino postulaba que todo se basaba en la razón, que no se reconocían cualidades humanas que no eran comprendidas. Ya para el siglo XV y XVI con la teoría del Contrato y el feudalismo, los derechos de los individuos tenían que estar reconocidos, sobre todo respecto a la propiedad y a la adquisición y disfrute de la propiedad, considerándose al derecho de la propiedad como un derecho natural, dando inició con ello a lo que hoy día se conoce como principio de libertad e igualdad.

De igual manera, en el siglo XVII, con el surgimiento del Derecho Positivo y el Contrato Social, los derechos humanos no se consideraban como derecho natural, sino más bien como derechos contractuales, establecidos por el Estado con la población, a raíz de este pensamiento, tales derechos adquirieron la forma de cartas, leyes fundamentales, peticiones o declaraciones, lo cual constituyó el punto de partida para la famosa Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano, la que fue adoptada por la Asamblea Constituyente, en el año 1789, durante la Revolución francesa, anteriormente referida.

Por lo tanto, han existido diversos enfoques generales o teorías que explican o fundamentan los Derechos Humanos, pero de forma específica, acorde a lo referido por



Fernando Gil, estas teorías se sintetizan en dos, siendo estas:”...

- **La teoría jusnaturalista:** consagra que los derechos humanos, son derechos que el ser humano posee por su propia naturaleza y dignidad, que éstos son universales e invariables, siendo propios de todo ser humano, independientes de circunstancias como tiempo y lugar, que tampoco dependerán de las leyes o las costumbres de cada pueblo, nación o Estado.

Los jusnaturalistas sostienen también que los derechos humanos no constituyen derechos que las leyes otorguen a hombres y mujeres, sino todo lo contrario, que éstas simplemente los reconocen y garantizan, además aunque no estuvieran reconocidos legalmente, por tener reconocimiento universal, deberán respetarse y por lo tanto deben ser el fundamento de todo orden jurídico, para el respecto de la dignidad de la persona.

- **La teoría Positivista:** para los positivistas los Derechos Humanos, son todos aquellos que se acuerdan que tendrán esa categoría, por lo tanto no son derechos que se le reconocen al ser humano, sino los otorgados en un ordenamiento jurídico. Promulgan esta teoría que los seres humanos no poseen más derechos que aquellos que se les conceden y lo que les da el carácter de Derechos Humanos, es el haber sido determinados en un momento como tales, dejándose plasmados en las leyes.



- **La teoría contractualista:** Constituye una aproximación a las teorías iusnaturalista y positivista, toda vez que suele encontrarse doctrinas que hablen de una teoría contractual, de una teoría social, de una teoría iusnaturalista crítica, o también de una teoría del positivismo evolucionado.”.¹¹

No hay unificación en cuanto a teorías o fundamentos filosóficos sobre los Derechos Humanos, lo que sí es cierto es que todas hacen referencia a que constituyen facultades inherentes al ser humano, considerado este individual o en conjunto y que son deben estar reconocidos y garantizados ampliamente para que la persona alcance su desarrollo y respeto a su dignidad.

2.4 Clasificación de los derechos humanos

En cualquier estudio que se haya realizado sobre Derechos Humanos, aparecen distintas clasificaciones, pero éstas van encaminadas a resaltar las características que le corresponden a cada una, pero nunca harán referencia o llevan como objetivo el establecer una jerarquía entre estos derechos, todo lo contrario, la clasificación obedece a su surgimiento o evolución histórica.

2.4.1 Primera generación

Los derechos incluidos en esta generación y cuyo reconocimiento se da a consecuencia

¹¹ Gil. Fernando. **La enseñanza de los derechos humanos.** Publicación página de Internet Microsoft Explorer: www.amnistiacatalunya.or/edu/2/ch/index.html.

de los abusos de las monarquías y gobiernos absolutistas del siglo XVII, constituyen los primeros derechos que fueron consagrados en los ordenamientos jurídicos de los Estados, así como en la legislación internacional. Estos derechos tienen como fin primordial la protección del ser humano, individualmente visto, contra cualquier tipo de agresiones. Es importante referir que en los derechos reconocidos en la primera generación, la actitud de todo Estado es pasiva, ya que tan sólo se limita a reconocerlos y garantizarlos y a la vez, creando los procedimientos pertinentes para su adecuada protección.

A los Derechos Humanos de Primera Generación comúnmente se les denomina: Derechos Individuales, Cívicos y Políticos. Dentro de estos derechos se pueden citar, entre otros:

- **Derecho a la Vida:** concebido como el derecho a conservar y defender la existencia misma de la persona.
- **Derecho a la Libertad de Expresión:** este derecho consagra la garantía de expresar nuestro pensamiento a través de cualquier medio de difusión, sin censura ni licencia previa, pero este derecho deberá hacerse sin caer en abuso del mismo, debiéndose ejercer con responsabilidad y a la vez a través de este derecho se garantiza a quienes se sientan ofendidos, a exigir la publicación de sus defensas, aclaraciones y rectificaciones.
- **Derecho a la Seguridad y la Integridad Física y Moral de las Personas:** el

derecho de obtener la protección en el sentido estricto e integral de la persona, por parte del Estado.

- **Derecho de petición:** como la facultad que posee toda persona de solicitar a la administración pública asuntos de su interés y que éstos sean resueltos en el plazo que fija la ley.
- **Derecho al honor:** la protección que debe gozar la persona en cuanto a su intimidad, así como el derecho a no ser difamado.
- **Derecho a participar en la vida pública:** la facultad de participar en actividades tanto sociales como políticas, siempre que no se altere el orden público.
- **Derecho de elegir y ser elegido:** la facultad otorgada por mandato constitucional a toda persona de participar activamente en el quehacer político de la nación, tanto en su derecho al voto como a su participación como candidato en representación de algún partido político.

Los derechos contenidos en esta generación, pueden ser invocados y reclamados en cualquier momento y lugar, con la excepción de las circunstancias extraordinarias que todo Estado pueda tener y que les permite la limitación de alguno de ellos, siempre que se cumpla con los procedimientos contenidos generalmente en la Constitución Política.

2.4.2 Segunda generación

A los derechos que se clasifican en ésta, se les conoce como Derechos Económicos Sociales y Culturales, y fueron reconocidos en el siglo XIX, posteriormente al reconocimiento de los Derechos Civiles y Políticos, como consecuencia del protagonismo de la clase proletaria, durante la llamada época de industrialización, de los países occidentales. Como se ha indicado esta generación comprende los derechos Económicos, Sociales y Culturales, y tienen como fin primordial el garantizar a los ciudadanos de un Estado, el pleno desarrollo, lo que se logra a través del acceso al trabajo, la educación y la cultura. En estos derechos, el Estado manifiesta una actitud activa, pues es el obligado no a reconocer esos derechos, sino a otorgárselos, creando por lo tanto los medios para que los ciudadanos puedan tener acceso a ellos.

Se les conoce como de Segunda Generación porque ellos fueron reconocidos en el siglo XIX posterior a los derechos civiles y políticos a raíz del protagonismo de la clase proletaria durante la industrialización de los países occidentales. Estos Derechos comprenden los Económicos, Sociales y Culturales; se caracterizan porque requieren del Estado una actitud activa para que los titulares puedan acceder a estos Derechos, además se conceptualizan como derechos colectivos porque benefician a grupos de seres humanos.

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se refieren a las condiciones de vida y de acceso a los bienes materiales y culturales, y se pueden citar entre ellos:

- **Derecho al Trabajo:** el derecho reconocido en todos los ordenamientos jurídicos del mundo, con el cual se protege una serie de garantías mínimas al trabajador, pero a la vez constituye una obligación social para las personas, con el fin de contribuir al desarrollo de su país.
- **Derecho a la Educación:** el derecho reconocido por el Estado y a la vez donde él adquiere la obligación de brindar educación a todos los habitantes, sin hacer discriminación alguna.
- **Derecho a la Salud:** constituye la facultad que todo Estado otorga a sus habitantes de tener la oportunidad de un bienestar físico, mental y social, a través de proveer los servicios necesarios para atender la salud sea esta individual o colectiva.
- **Derecho a la Vivienda:** constituye otro de los derechos consagrados en los ordenamientos jurídicos, y de reconocimiento internacional; esencialmente en Guatemala, se encuentra constitucionalmente normado en el Artículo 105, pero de forma exclusiva para la construcción de conjuntos habitacionales para los trabajadores, y en materia general, es decir dirigidos a todos los habitantes que carezcan de una vivienda, se promulgó y puso en vigencia el Decreto 9-102 del Congreso de la República, en donde se declara como principio de carácter público y de interés social: el derecho a una vivienda digna, adecuada y saludable, como derecho humano fundamental, cuyo ejercicio el Estado debe garantizar.

- **Derecho a la Protección y Asistencia a los Menores y a la Familia:** es otro derecho de segunda generación, con el cual se protege a menores y la familia; en el ordenamiento jurídico superior de Guatemala, se consagra también la protección a ancianos y minusválidos. En cuanto a la familia, el Estado le garantizará sobre la base del matrimonio e incluso de la unión de hecho; para menores y ancianos, les garantiza su derecho de alimentos, salud, educación, seguridad y previsión social y para minusválidos, su rehabilitación e incorporación integral a la sociedad.

También se conceptualizan como derechos colectivos, ya que su aplicación será de beneficio a grupos humanos y no en forma individual, aunque se obtengan beneficios individuales, pero el efectivo cumplimiento de estos derechos dependerá de las condiciones de cada Estado, por lo cual la realización de éstos difiere de un país a otro.

2.4.3 Tercera generación

Al igual que los derechos contenidos en la primera y segunda generación, éstos surgen como resultado de cambios sociales, tienen como finalidad la protección a toda la colectividad. A diferencia de las anteriores generaciones, éstos derechos no están totalmente definidos y por lo tanto no existen a la fecha instrumentos que los hagan jurídicamente coercitivos; su definición como tal, dependerá de avances de la democracia, así como la aplicación del principio de solidaridad por parte de la Comunidad Internacional.

A los derechos de Tercera Generación comúnmente se les denomina: Derechos de Medio Ambiente, Derechos a la información, Tratados Internacionales. Dentro de estos derechos, se tienen principalmente:

- **El Derecho al Desarrollo:** dentro de la norma superior de Guatemala, se encuentra regulado el desarrollo integral de la persona como un deber del Estado, e igualmente como parte del desarrollo económico, reconoce la libertad de industria, comercio y trabajo.
- **El Derecho a la Libre Determinación de los Pueblos:** en cuanto a este derecho, la norma constitucional guatemalteca lo reconoce y garantiza, pero a la vez lo establece como obligación de toda persona a elegir y ser electo, a participar en actividades políticas y de defender el derecho de alternabilidad, lo cual es congruente a lo que persigue este derecho como lo es la libertad de la que disponen las persona para, por si mismos, elegir su propio gobierno y destino.
- **El derecho al Medio Ambiente Sano:** a nivel internacional ha cobrado especial interés el garantizar a todos los habitantes un medio ambiente sano, de tal manera que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el año de 1972, en Estocolmo Suecia, el día mundial del medio ambiente. A nivel nacional, Guatemala ha firmado y ratificado varios convenios y tratados en los cuales se compromete a preservar el medio ambiente, consecuentemente, para dar cumplimiento a ellos, emitió en el año 1986 por medio del Decreto 68-86 del Congreso de la República



la Ley de Protección y Mejoramiento del Medio Ambiente, con la cual se pretende evitar que se continúen deteriorando el ambiente y los recursos naturales del país.

De igual forma la norma constitucional, en su Artículo 97, establece la obligatoriedad de forma tripartita para el Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional, evitar toda clase de contaminación del ambiente y mantener el equilibrio ecológico.

- **El Derecho a la Paz:** es un derecho de cualquier persona el derecho a vivir en paz y a la vez una obligación de todo Estado el garantizarla, creando los mecanismo adecuados para tal fin, este derecho lo garantiza el Estado de Guatemala a sus habitantes, en el Artículo 2º., de la Constitución Política, así mismo en los Acuerdos de Paz, firmados en el año 1999, con lo cual se puso fin a un conflicto armando de más de treinta años.

De tal forma que, sin atender clasificación alguna, pero si reconociéndolos integralmente, Guatemala, lo hace en la Constitución Política, específicamente en su parte dogmática, destinada a garantizar los Derechos Humanos, tanto aquellos individualmente garantizados, que se encuentran normados del Artículo 1º., al 46, así como los derechos colectivos, que se encuentran regulados del Artículo 47 al 136, sin que por ello, no se garanticen otros que no puedan estar contenidos en la normativa superior, toda vez que los legisladores constituyentes dejaron plasmada esa intención, en el Artículo 44, el cual norma que: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona... el interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones



gubernativas o de cualquier orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”.

2.5 Principios en que descansan los derechos humanos

En materia de Derechos Humanos, se postulan la dignidad, la libertad y la igualdad como principios generales que los inspiran o fundamentan, pero, a raíz de los propósitos y principios que plasma la Organización de las Naciones Unidas, es común encontrar que se pronuncian sobre qué los Derechos Humanos descansan en tres grandes principios, los cuales se encuentran contenidos y enunciados en los Artículos 1 y 2 de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en la Ciudad de San Francisco, del Estado de California, de los Estados Unidos de Norteamérica, el 26 de junio de 1945, de la forma siguiente:

- **De Igualdad:** Concebido como la equiparación de todos los hombres y mujeres ante la ley, de tal forma que posibilite el acceso a todos los satisfactores materiales y culturales.
- **De Autodeterminación:** El derecho de la libre determinación de los pueblos, como requisito previo para el disfrute pleno de todos los derechos humanos, lo cual se garantiza con la libertad de elegir y ser electo.
- **De no Discriminación:** El estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo,

idioma o religión.

2.6 Función de los derechos humanos

Los Derechos Humanos son una realidad social en cuanto a la conducta del ser humano, que tienen como prioridad brindar una mejor calidad de vida a los ciudadanos favoreciendo el desarrollo físico, emocional e intelectual de la persona, integrándola en la convivencia jurídica-política que ayuda al fortalecimiento de la cultura de valores.

Los Derechos Humanos, formando parte de los derechos en general, tienen la función de unidad jurídico-política con ámbito universal, en cuanto a la tutela y garantía.

La defensa de los Derechos Humanos permite asegurar la totalidad del ordenamiento jurídico maximizando y optimizando el orden común, reforzando la idea de un sistema de derechos fundamentales que alcancen la expansión de las garantías encaminando las normas que proporcionen un bienestar en cuanto al desarrollo de los seres humanos en la sociedad en todos los aspectos de convivencia y libertad.

2.7 Importancia de los derechos humanos

La importancia de los derechos humanos radica en primer lugar en que su objetivo principal está en defender y proteger a la persona humana, de cualquier abuso o violación a sus garantías.

Los derechos humanos forman parte de un sinfín de respuestas a las necesidades del ser humano, así como de los mismos grupos sociales para promover el ejercicio de la dignidad humana, se establece que ningún derecho es más importante que otro, al contrario todos los derechos tienen la misma importancia en cuando a la garantía que proporciona, son necesarios para cualquier persona sin importar su cultura, sus valores, manera de pensar o de actuar, su lugar de origen, ya que todos los seres humanos son diferentes, pero esto no quiere decir que no tengan derechos que los protejan de cualquier vulnerabilidad, le pertenecen a todas las personas sin distinción alguna.

2.8 Los derechos humanos en el ordenamiento jurídico guatemalteco

En cuanto al reconocimiento y protección de los Derechos Humanos en Guatemala, ellos encuentran fundamento no sólo en el ordenamiento jurídico superior, sino también en el ordinario, y por lo tanto se tiene:

Constitución Política de la República, promulgada en 1985 y vigente desde enero de 1986.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, de noviembre de 1969, ratificada e incorporada dentro del ordenamiento jurídico mediante Decreto número 6-78 del Congreso de la República y vigente desde julio de 1978.

Ley de Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, Decreto 54-86, reformado por el 32-87, del Congreso de la

República de Guatemala.

De la misma manera, Guatemala ha realizado esfuerzos por reconocer y garantizar plenamente los Derechos Humanos en su normativa interna, también ha tenido participación en múltiples instrumentos internacionales, dentro de los cuales cobra importancia la Declaración Universal de Derechos humanos, la que ocupa un lugar preponderante como el principal código de conducta internacional para la protección de estos derechos, y otro número considerable de acuerdos, tratados y declaraciones, en esta materia y que al haber sido ratificados, se deben tener como parte no sólo del ámbito internacional, sino también nacional.

CAPÍTULO III

3 Derecho del trabajo y principios tutelares al trabajador

El derecho de trabajo es una rama del derecho que tiende a regular el conjunto de normas en materia laboral de trabajadores y patronos, estableciendo la prestación de servicios y su respectiva remuneración, así como las obligaciones y derechos que tienen ambas partes de un contrato laboral.

3.1 Antecedentes

El derecho de trabajo es una rama del derecho que ha estado en constantes cambios desde sus orígenes donde el hombre realizaba el trabajo como una herramienta para lograr satisfacer sus necesidades básicas, como lo eran el alimento, el abrigo y la seguridad; utilizando como único mecanismo el trabajo corporal. Hasta el presente tiempo donde el trabajo cada vez se ha ido industrializando y se le han ido incorporando derechos a los trabajadores.

Las primeras civilizaciones, tienen en común que se utilizaba el Esclavismo como un mecanismo para satisfacer las necesidades, donde un grupo de personas eran consideradas como cosas y no como personas, y realizaban todas las actividades que les encomendaba el dueño.

“En la edad media se crearon y difundieron las corporaciones que, en cada localidad o

región reunían a las personas que tenían un mismo oficio o ejercían la misma actividad comercial reconociendo tres grados en cada gremio el primero era el maestro luego el compañero y por último el aprendiz.

Su finalidad era establecer las normas a las cuales habría de someterse el ejercicio de la profesión, el respecto a las tradiciones, la ética profesional, el ingreso, los derechos y las obligaciones de los miembros.”.¹²

“Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista. En cierto sentido eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes. Vemos aquí los antecedentes de dos instituciones hoy en día vigentes: por un lado, los colegios o gremios profesionales y por el otro la previsión social.”.¹³

Esa época fue perdiendo fuerza debido a que cada vez había más interrelaciones entre ciudades y existía mayor competencia entre los gremios de las distintas localidades, por lo cual cada gremio comenzó a realizar rígida la jerarquía que existía, volviéndose un problema que fue agrietando la estructura de esa época. Los gremios terminaron cuando

¹² Vialard, Antonio V. **Derecho del trabajo y la seguridad social.** Pág. 65.

¹³ **Ibíd.** Pág. 35.



se empezaron a emitir los edictos como el de Turgot o el emitido el 27 de mayo de 1791 que consistía en prohibir el funcionamiento de asociaciones.

Comenzando así una nueva etapa del trabajo en la historia, donde cada individuo podía realizar cualquier actividad laboral sin tener que incorporarse a los gremios, perdiendo así sus derechos de asociaciones y obteniendo los derechos de libertad para trabajar.

“La revolución Industrial caracterizada por la aparición de la máquina y de la producción en serie es unánimemente reconocida como un hito en el comienzo real de los primeros rudimentos de lo que saldría en el siglo XX el derecho laboral”.¹⁴.

Diversos acontecimientos dieron origen a la revolución industrial entre los más importantes se encuentra la invención de la máquina a vapor y agrupamiento de los trabajadores para desarrollar actividades textiles, también se empezó a usar la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó las tareas nocturnas, con ello se pasó del trabajo hasta la puesta del sol a los trabajos por turnos. Pero, así como se evolucionaba en el trabajo industrial también se empezaron a dar abusos por parte de los patronos, con excesivas jornadas de trabajo y una remuneración muy baja, como las ilegalidades que se hacían con mujeres y menores de edad; toda esta serie de acontecimientos dieron paso a la necesidad de crear normas que regularan el trabajo.

El punto de partida de los movimientos legislativos en los países industrializados podría

¹⁴ De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 47.



fijarse en la ley inglesa de 1802, la cual regulo las condiciones de trabajo y la protección de los niños, en la revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y seguro social. En Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. En 1900, se fundó en París la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, con una Oficina Internacional en Basilea y secciones nacionales autónomas, auspiciando diversos congresos internacionales.

“Dos momentos de la historia que operaron como un acelerador en el proceso del nacimiento y la evolución del derecho de trabajo fueron las dos guerras mundiales de este siglo.”.¹⁵

La primera guerra mundial marco el inicio de una legislación más adecuada ya que ahí se fijaron las primeras condiciones de trabajo, realistas y la obligación de dar descansos y vacaciones, así como las jornadas de trabajo, los esfuerzos se consolidaron cuando termino la primera guerra mundial, en la paz de Versalles se crea la Organización Internacional del Trabajo en 1919. Lo cual daría origen a un organismo que buscaba unificar criterios laborales de las diversas normativas y codificarlos para que sean de observancia internacional.

3.2 Definición

Para poder definir con exactitud lo que es el derecho de trabajo se deben comprender las

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 48.



diversas denominaciones que se le dan al derecho laboral, como, por ejemplo: derecho laboral, derecho social, derecho de obrero, derecho de clase entre otros. En base a lo anterior, el Código de Trabajo define al derecho laboral como el conjunto de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores que con ocasión del trabajo crea instituciones para resolver sus conflictos.

El derecho laboral es definido como: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”.¹⁶

Por otra parte, el Diccionario laboral de Cabanellas lo define como aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entra empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

“El derecho laboral es el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano”.¹⁷

Por lo tanto, el derecho del trabajo, según la Enciclopedia Autodidactica Océano, es el

¹⁶ Franco, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 20.

¹⁷ <http://www.definicionabc.com/historia/derecho-laboral.php> (Consultado el 15 de junio de 2021).



conjunto de normas reguladoras de las relaciones que surgen como consecuencia de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia respecto a terceros.

Alberto Trueba Urbina define el derecho de trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino Histórico: socializar la vida Humana”.¹⁸

El autor De Diego define al derecho de trabajo como, “la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con fin de reglar sus derechos y deberes”.¹⁹

Partiendo de las definiciones se puede establecer al derecho de trabajo como: el conjunto de normas, principios y doctrinas que estudian las relaciones que surgen entre patrono y trabajador, así como los derechos y obligaciones que tiene cada uno, cuyo objeto es solucionar las controversias que surjan entre éstos buscando siempre proteger los intereses del más débil.

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 137.

¹⁹ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 68.

3.3 Naturaleza jurídica

A continuación, se analiza la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, analizando las diferentes teorías que lo colocan en una u otra rama del derecho en general.

Derecho público: Se establece que el derecho de trabajo pertenece al derecho público, porque su fin supremo es la protección del trabajador, es decir, protege el interés de las mayorías sociales por medio de las garantías que la Constitución le confiere. Dicha protección abarca no solo el ámbito laboral, sino que también el ámbito espacial y nacional de un determinado país.

Derecho privado: Los juristas de esta postura argumentan que toda relación laboral inicia con un contrato, por lo que, al igual que todos los contratos, se origina un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Por lo que el derecho de trabajo se deriva del derecho civil por cuanto el contrato de trabajo es tomado como un contrato eminentemente civilista. Los seguidores de esta postura aseguran que posteriormente se separó la rama del derecho de trabajo para conformarse como una ciencia jurídica independiente. Es importante concluir, entonces, que es un conjunto de normas que regulan la actividad solamente entre particulares y en contraposición al derecho público, se caracteriza por regular la igualdad jurídica de los individuos.

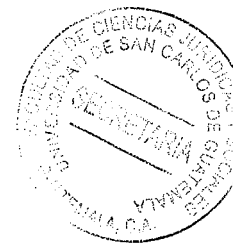
Derecho mixto: Esta teoría es una combinación de las teorías anteriores, debido a que el Estado es un ente imperativo de sus normas y tutela el sector trabajador ya que la relación laboral inicia con el acto contractual de voluntades del trabajador y el patrono.

Derecho social: Esta es una nueva concepción, que busca el interés social sobre el interés particular, surge de la corriente socialista que sostiene un interés generalizado, y una justicia económica y jurídica social. El jurista Fernández Molina establece: “Si el Derecho Público regulaba los intereses de la entidad pública y el Derecho Privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo Derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el Derecho Público tenía vigencia imperativa y el Derecho Privado vigencia voluntaria, el nuevo Derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.”.²⁰

Esta corriente es criticada porque se considera que carece de sustento jurídico al no ser clara a quiénes de los sujetos proteger, además de ser de poca aplicación.

Derecho *ad-hoc*: Esta teoría establece que el derecho de trabajo se ha nutrido de ideología de derecho público y de derecho privado, la diferencia con la teoría mixta es que ésta utiliza figuras ya existentes de otras ramas del derecho, es decir, que es una teoría sui géneris. Lo anterior, significa que solamente se nutro de otras ramas del derecho pero que no pertenece propiamente al derecho público ni al derecho privado, por lo que es un derecho único, porque aplica sus propias disposiciones. Pero no hay que dejar de un lado, cuando el derecho de trabajo necesita auxiliarse de otras ramas del derecho como lo plantea Fernández Molina: “El caso de la desocupación de inmuebles que hubiere sido proporcionada a los trabajadores, el procedimiento que se contempla en el Código de Trabajo es el de los incidentes, por otra parte el Código Procesal Civil y

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 64.



Mercantil contempla como vía la de juicio Sumario”.²¹

3.4 Principios ideológicos

Los principios son definidos como los fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte.

También es definido como la máxima norma-guía.

Los principios se pueden definir como la noción fundamental o básica que sirve como lineamiento para inspirar a la creación de las normas, así como también orienta a la interpretación de dichas normas.

Los principios ideológicos son denominados de esa manera porque el Estado manifiesta su voluntad en la creación de la norma y busca que sean de observancia general y están contemplados en la misma norma jurídica, específicamente en el considerando número cuatro del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- **Principio de tutelaridad al trabajador:** Este principio busca proteger al trabajador ya que se encuentra en una posición de desigualdad económica en una relación laboral.
- **Principio de garantías mínimas:** Este principio establece, que la legislación guatemalteca crea una línea de derechos, los cuales se pueden superar, pero no

²¹ **Ibíd.** Pág. 185.

pueden ser disminuidos porque serian Ipso Jure.

Dentro de las garantías mínimas que se encuentran contempladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran las siguientes:

- a) “Derecho de libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia la 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 de campo puede recibir a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no pondrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si pondrán retenerse y entregarse parte del salario a quien le corresponda;



f) Fijación periódica de salario mínimo de conformidad con la ley;

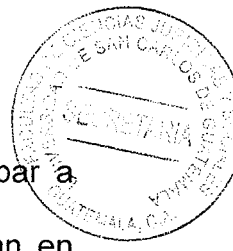
g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana equivalentes a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis 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 determinara las situaciones de excepción muy calificada 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 el 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, tendrá derecho a percibir integro 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 asuetos reconocidos por la ley también serán remunerados;

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o que ya estuviera establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpida y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tengan menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y la regularon de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No debe establecerse diferencia entre las casadas y las solteras en materia de trabajo. La ley regula 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 gozara 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 periodos 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 pondrán ser ocupados en ninguna clase de



trabajo, salvo las excepciones establecidas por 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 diferencias 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 menos ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procuran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan 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 tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea;

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

Si la muerte, ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación el empleador deberá pagar la diferencia;

- q)** Derecho de sindicalización libre de los trabajadores este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece 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 por el Organismo Ejecutivo;

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización,

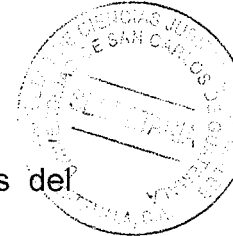


dirección y asesoría de la entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindical es autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare 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;
- t) El Estado participara 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”.

Por otro lado, el considerando cuarto del Código de Trabajo, inciso b) establece: “El

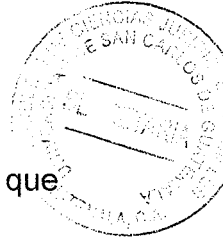


Derecho de Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador...”.

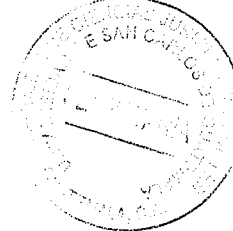
Lo anterior significa que el derecho de trabajo es una ciencia jurídica protectora de las garantías mínimas de todo trabajador para cumplir con el fin de la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes en materia laboral.

- **Principio de irrenunciabilidad:** Este principio establece una prohibición en cuanto a que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos mínimos que establece la legislación laboral en su favor. Siendo nulas *ipso jure* todas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos del trabajador. El Código de Trabajo establece al respecto: “irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...”.

- **Principio de superación de derechos mínimos:** Este principio se refiere que es lícito pactar más de los derechos mínimos de acuerdo con la capacidad del patrono y esta superación se puede hacer por medio de una contratación individual o por medio de pactos colectivos, o contrataciones colectivas. Así, el cuarto considerando del Código de Trabajo establece que los derechos mínimos pueden, “desarrollarse de forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal.”.



- **Principio de realismo:** Se dice que es realista porque se basa en los hechos que ocurrieron en la relación laboral y no en lo que se pacta en un papel. El Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso d) se establece este principio que: “El Derecho de Trabajo es un Derecho realista... 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.”.
- **Principio de equidad:** El objeto de este principio es buscar el equilibrio entre trabajador y patrono para que ambos tengan derechos y obligaciones.
- **Principio de derecho público:** El principio de derecho público se refiere a que el derecho de trabajo es público porque es de interés general, y el Estado debe velar por la aplicación de las normas. El considerando cuarto, inciso e) del Código de Trabajo se inspira en este principio al señalar que: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”.
- **Principio del derecho de trabajo hondamente democrático:** Este principio se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, ya que constituyen la mayoría de la población. Por lo que busca este principio inspira a que la normativa beneficie a los trabajadores. El inciso f) del cuarto considerando del Código de Trabajo es: “un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social...”.



3.5 Principios generales

Los principios generales son los enunciativos normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en los ordenamientos jurídicos particulares, recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. A continuación, se mencionan los principios generales más utilizados en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

- **Principio in dubio pro-operario:** Es uno de los principios más importantes ya que tiene como fin proteger los intereses del trabajador cuando exista una duda, en cuanto a la norma, el contrato o disposición laboral siempre se va a interpretar en beneficio al trabajador.
- **Principio de sencillez:** Este principio hace referencia que el derecho de trabajo es un derecho sencillo no requiere de mayores formalismos, el quinto considerando del Código de Trabajo recoge este principio al señalar que, “a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.”.
- **Principio conciliatorio:** El objeto de este principio es lograr que se dé una solución equitativa cuando existe un conflicto entre patrono y trabajador, por lo que el considerando sexto del Código de Trabajo señala al respecto, que: “las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente

conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”.







CAPÍTULO IV

4 La terminación del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo son aquellos pactos por los cuales el trabajador y el patrono acuerdan desempeñar determinada función a cambio de una retribución; en los contratos de trabajo existen clasificaciones que van a depender de las relaciones laborales, de la forma, y la modalidad en cuanto al plazo, es por ello que en este capítulo se desarrollará este tema que servirá de sustento por la simulación de contratos que ocasionan fraude de ley y perjuicio a los trabajadores, violentando el principio de tutelaridad regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.1 Definición

El Código de Trabajo en el Artículo 18 define al contrato de trabajo como: “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”.

Lo que especifica el Código de Trabajo es que, una parte de la relación laboral se compromete a través del instrumento jurídico del contrato a realizar un servicio a cambio de una compensación de cualquier tipo, que puede ser monetario o en especie.



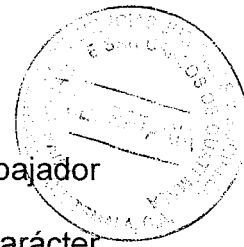
“El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario”.²²

El simple concepto de contrato en la doctrina es definido como un convenio o acuerdo por medio del cual dos o más parte se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es decir que, es un instrumento que da origen a relaciones jurídicas de carácter patrimonial o personal. Según el Código Civil de Guatemala, los elementos que dan validez jurídica al contrato, es la capacidad, consentimiento que no adolezca de vicio y que el objeto sea lícito. La anterior definición es una de las varias definiciones que se pueden encontrar en el mundo jurídico, pero para efecto de esta investigación, se analiza específicamente el contrato de tipo laboral, el cual tiene una especial significación, en virtud que, del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que la suscriben.

Este tipo de contrato en la historia ha tenido un gran alcance de aceptación general, pues tiene como objeto la prestación continuada de servicios privados a cambio de una remuneración económica o en especie.

Por otra parte, se puede establecer que el contrato de trabajo es una relación de

²² http://www.emplea.universia.es/informacion/dcho_laboral/contrato_laboral/.



intercambio, en donde se da prestaciones y contraprestaciones, por parte del trabajador y del patrono, es en esta institución, en donde se encuentran las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de una prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios. Sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.

4.2 Sujetos en una relación de trabajo

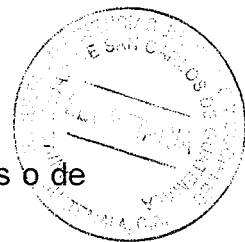
Dentro de los sujetos de una relación de trabajo se encuentran al patrono, trabajador, los representantes del patrono y los intermediarios.

4.2.1 El patrono

Se le denomina también como acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, dador de trabajo, dador de empleo entre otros, pero la legislación laboral, en el Artículo dos del Código de Trabajo se le denomina patrono y es “aquella persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Para Cabanellas patrono es la persona física, que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la empresa y quien dirige personalmente o valiéndose de otras personas.

El jurista Sánchez Alvarado define el concepto de patrono como: “La persona física o



jurídico-colectiva (moral) que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.²³

Por último, de acuerdo con Ramón Muñoz, se comprende por patrono a: “La persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”.²⁴

En base a las definiciones anteriores se puede definir que el patrono es la persona individual o jurídica que tiene a su cargo un grupo de trabajadores, que se obligan a desempeñar un trabajo o a realizar determinada actividad por medio de un contrato de trabajo, donde la obligación del patrono es suministrar todas las herramientas necesarias para que el trabajador pueda desempeñar y otorgarle una remuneración en el tiempo establecido al trabajador.

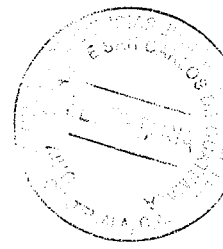
4.2.2 El trabajador

Al trabajador se le denomina también como obrero, empleado y es la pieza fundamental en una relación laboral, ya que es el encargado de prestar sus servicios a favor de un patrono a cambio de una retribución, la legislación laboral está orientada a proteger los intereses del trabajador ya que es el sujeto que posee una desigualdad económica.

Trabajador para el diccionario jurídico elemental es la persona que trabaja, es decir, todo

²³ Sánchez Alvarado, Alfredo. **Instituciones de derecho del trabajo**. Pág. 340.

²⁴ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 25.



aquel que realiza una labor socialmente útil.

Roberto Muñoz lo define como: “Persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la prestación de sus servicios”.²⁵

El Código de Trabajo en el Artículo 3 define al trabajador como, “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Utilizando las definiciones anteriores se puede definir que el trabajador es una persona individual que realiza determinadas actividades físicas o intelectuales que le encomienda el patrono ya que se encuentran ligados por medio de un contrato laboral, donde se pactan las obligaciones del patrono de retribuirle al trabajador las horas efectivas que se encuentra bajo su dirección, así como cumplir los derechos que el trabajador posee.

4.2.3 Representantes del patrono

Los representantes del patrono son personas individuales que se encargan de ejecutar todas las ordenes que le encomienda el patrono a ellos para que las cumplan los trabajadores.

²⁵ Muñoz. **Op. Cit.** Pág 26.



De acuerdo con José Dávalos, los representantes del patrono son: “Aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para estos sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido”.²⁶

El Código de Trabajo en el Artículo 4 define a los representantes del patrono como, “las personas individuales que ejercen a nombre de estas funciones de dirección o de administración tales como los gerentes, directores, administradores, reclutadores u todas las que estén legalmente autorizadas por aquel.”

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente, al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo. Partiendo de las definiciones anteriores se puede concluir que el representante del patrono son aquellas personas que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que le corresponden al patrono.

Y también se les considera a los representantes del patrono que tienen cargo de confianza ya que para desempeñarlos hay que tener idoneidad moral reconocida y que no comprometa la seguridad de la empresa.

²⁶ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 96.



4.2.4 Intermediarios

El Código de Trabajo en el Artículo cinco indica que intermediario es, “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecute algún trabajo en beneficio del patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución del Código de Trabajo y sus demás disposiciones legales. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecuten con equipos o capitales propios”.

Partiendo de la definición que establece el ordenamiento jurídico se puede definir que intermediario es una persona individual que contrata a nombre propio a uno o varios trabajadores para que presten sus servicios materiales, intelectuales u ambos a favor de un patrono a cambio de una retribución, el patrono y el intermediario serán responsables de las relaciones de trabajo.

4.3 Terminación del contrato de trabajo

Sobre esta materia se infiere que, todo contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella, ya sea trate de un contrato de trabajo a término fijo o un contrato de trabajo a término indefinido y con la anuencia o no del trabajador.



4.3.1 Definición

Cuando se trata de analizar este tema en específico primero se debe comprender que otras legislaciones laborales utilizan sinónimos de terminación de contrato, por ejemplo: cese de la relación laboral, ruptura laboral, extinción, rescisión de contrato entre otras, la legislación laboral guatemalteca utiliza como nombre la terminación de los contratos.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 regula en el Artículo 76 que, “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas por mutuo consentimiento o por causa imputable al otro, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Partiendo de la definición establecida en el Código de Trabajo se establece que una terminación de un contrato pone fin a una relación laboral y ésta se puede dar por diversos factores como la voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento, por causa imputable al otro y por disposición de la ley, los cuales pueden ser objeto de reclamos para ambas partes si se da la terminación del contrato y afectara los intereses de uno con el otro o no se lleven los procedimientos establecidos en la ley.

4.4 Formas de terminación de los contratos de trabajo

Existen diferentes formas por las cuales se puede poner fin a los contratos de trabajo,



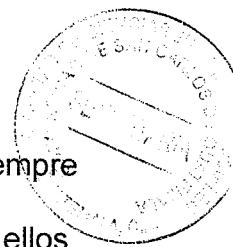
puede ser por despido directo justificado, por despido directo o renuncia de los cuales se hará una breve síntesis.

4.4.1 Despido directo justificado

Despido significa según el diccionario jurídico elemental es toda acción que tiene el patrono de privar de ocupación u empleo a un trabajador.

El despido justificado se encuentra regulado en el Artículo 77 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) que establece: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpa las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su

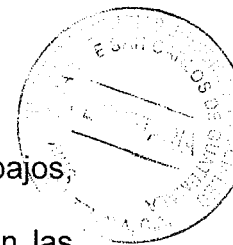


patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material en las maquinas herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala);
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiera hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas



o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores;

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

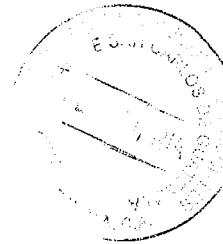


4.4.2 Despido directo injustificado

Cuando el patrono despide al trabajador por decisión unilateral, es decir, atendiendo a su propia voluntad o creyendo que se comete una de las causas justas para dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra bajo un despido directo injustificado. Esto es, incurrir en una ilegalidad, ya que solo se puede dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral siempre y cuando el trabajador cometa una de las causas estipuladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Sin embargo, el trabajador podrá emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que ocurra el plazo de la prescripción, para que este último pruebe la justa causa, de no hacerlo así, el patrono tendrá que pagar al trabajador la indemnización correspondiente, así como también salarios que ha dejado de recibir el trabajador por esta situación, a título de daños y perjuicios.

El despido directo injustificado se encuentra regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), el cual establece: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba



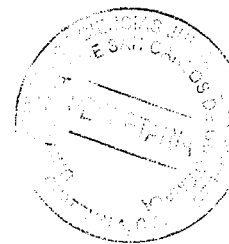
dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

4.4.3 Despido directo

El despido directo injustificado se dará cuando en una relación laboral existen causales provenientes del patrono por las cuales el trabajador puede dar por terminado su trabajo sin que tenga ninguna responsabilidad, tal como lo contempla el Artículo 79 del Código de Trabajo el cual contiene las siguientes causales:

- 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 o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente perjuicio material en las herramientas o útiles del



trabajador;

- d) 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 ejecuten 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 la armonía para el cumplimiento del contrato;
- e) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador este atacando por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- f) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas al 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;
- g) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- h) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 del Código de Trabajo;



- i) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo o le altere fundamentalmente 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 periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de este en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso a aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales;
- j) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

4.4.4 Renuncia

Es el acto por el cual un trabajador desea terminar su relación laboral con el patrono por la voluntad de este y llenando los requisitos establecidos en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Artículo 83 del Código de Trabajo establece que: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o



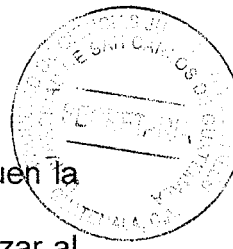
en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos con una semana de anticipación por lo menos debe dar aviso el trabajador al patrono;
- b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año con diez días de anticipación por lo menos;
- c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años con dos semanas de anticipación por lo menos;
- d) Después de cinco años de servicios continuos con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no puede ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a este que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad”.

4.4.5 Disposiciones especiales

Los contratos de trabajo se pueden extinguir cuando existen casos fortuitos o

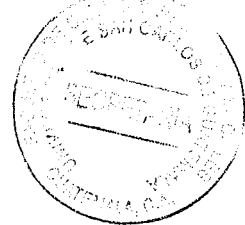


determinadas causales contempladas en el Código de Trabajo las cuales extinguen la relación laboral pero no extingue las obligaciones que tiene el patrono de indemnizar al trabajador o a su familia.

Las disposiciones especiales se encuentran contempladas en el Artículo 85 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala las cuales son:

- a) "Muerte del trabajador, la relación de trabajo se va extinguir por muerte del trabajador pero la obligación del patrono de indemnizar a la familia no se extingue a menos que el trabajador gozara de protección del instituto Guatemalteco de seguridad social, el patrono deberá indemnizar a la familia pagando un mes de salario por cada año laborado hasta un límite máximo de quince meses y si se tratare de una empresa con veinte o más trabajadores y de diez meses si se tratare de una empresa con menos de veinte trabajadores.
- b) La fuerza mayor o el caso Fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o muerte del patrono estas circunstancias tienen como consecuencia la terminación de los contratos laborales, pudiendo el trabajador solicitar la indemnización correspondiente emplazando a la empresa por medio de un procedimiento labora o la Inspección General de Trabajo debe graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones correspondientes.

Y en los casos de quiebra o insolvencia se debe fijar las obligaciones en base a



las reglas de la quiebra o insolvencia”.

4.5 La ilegalidad de un despido directo e injustificado

La normativa laboral en Guatemala, establece situaciones en las cuales se puede considerar que existe ilegalidad en el actuar de las partes que conforman una relación laboral entre las que podemos citar las establecidas en los artículos: "188. Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto", "239 Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238" y "250 Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior". De lo cual se puede concluir que la ilegalidad es cuando no se ha seguido el procedimiento que la ley regula o que es contrario a las normas legalmente establecidas.

Como ha quedado determinado anteriormente en el sistema guatemalteco laboral, establece que la relación laboral que une al patrono con el trabajador únicamente puede se le puede poner fin, si existiera una causa justificativa establecida en la ley, esto con fundamento en lo regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo, que señala: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido."

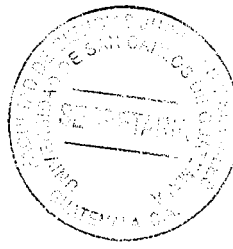


Es por ello, que un patrono no puede despedir a un trabajador sin justa causa, porque el artículo antes citado es claro al indicar que el patrono deberá probar en cuál de las causales señaladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, incurrió el trabajador para poder dar por terminada la relación de trabajo, ya que si no lo prueba se hará acreedor a pagar una indemnización por el tiempo laborado y es por el hecho de haber puesto fin al contrato de trabajo sin que exista una causal.

Es por ello que existiendo una norma legal que establece cual es la única forma por la cual se puede dar por terminada la relación de trabajo y que no es acatada por el patrono provoca que el acto de despido sin causa justificativa sea ilegal.

Algunos profesionales del derecho, consideran que es procedente el despido sin causa justificativa siempre y cuando el patrono pague al trabajador una indemnización por dicho acto, situación que no es procedente ya que dicha consideración es violatoria primero al procedimiento que la ley establece (la relación laboral solamente se puede terminar conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo 77 del Código de Trabajo), segundo a los principios del derecho laboral como son el tutelar, el de estabilidad laboral, la norma más favorable, el de in dubio pro operario, entre otros, y tercero a normas legales, como los tratados internacionales, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

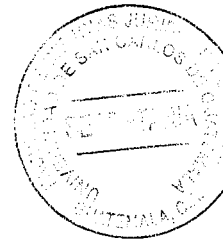
Por Derecho Constitucional se entiende como un conjunto de disposiciones que estudian la Organización del Estado, la estructura del gobierno, las funciones y atribuciones de los órganos y las relaciones que surgen entre sí y con los particulares.

La mayoría de los Estados reconocen que los seres humanos, por el sólo hecho de serlos, tienen derechos frente a ese mismo Estado, mismos que tienen que ser reconocidos, respetados, y garantizados.

El derecho de trabajo es una rama del derecho que tiende a regular el conjunto de normas en materia laboral de trabajadores y patronos, estableciendo la prestación de servicios y su respectiva remuneración, así como las obligaciones y derechos que tienen ambas partes de un contrato laboral. Los principios se pueden definir como la noción fundamental o básica que sirve como lineamiento para inspirar a la creación de las normas, así como también orienta a la interpretación de dichas normas.

Que el fin primordial del Estado es el bien común, que tiene su fundamento constitucional en el Artículo primero de la Constitución Política de la República de Guatemala. De lo anterior, se concluye que para el trabajador es indudable que está protegido por los principios rectores del Derecho Laboral y se complementan con las leyes aplicables a la materia, esto crea una protección basada en derecho y no permite que se tome determinada acción contraria a la ley que repercute en su función laboral.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina, Ed. El Ateneo, 1948.

CABANELLAS DE LA CUEVA, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 3ª. ed. México: Ed. Heliasta, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**". Editorial Heliasta. 28ª Edición. Buenos Aires, Argentina. 2003

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. 2ª. ed. México: Ed. Ediciones Culturales, 1998.

CALDERÓN MARTÍNEZ, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2001.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo guatemalteco**. Guatemala, Editorial Impresiones Gráficas, 2005.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 3ª. ed. México: Ed. Editorial Avante, 2009.

DE CASSO, Romero y JIMÉNEZ ALFARO, Francisco. **Diccionario de derecho privado. Tomo II**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1989.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Ed. Edamex, 1997.

FERNÁNDEZ MOLINA. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 4ª. ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2006.



CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio y MEZA DUARTE, Eric. **Apuntes de derecho administrativo.** Guatemala, Editorial Impresiones Gráficas, 1998.

DE LEON CARPIO, Ramiro. **La situación actual de los derecho humanos.** Ponencia en el XV Congreso Jurídico Guatemalteco, del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. 1995.

FERRAJOLI, Luis. **Derechos y garantía: La ley del más débil,** Tercera edición. Madrid: Trotta. 2002.

GARCÍA OVIEDO, Carlos y MARTÍNEZ USEROS, Enrique. **Derecho administrativo.** España. Edit. Artes Gráficas Iberoamericans, S.A. 1998

NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. **Lineamientos de interpretación constitucional y del bloque constitucional de derechos.** Editorial Librotecnia. Santiago. Chile. 2006.

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Naciones Unidas Derechos Humanos. **Que son los derechos humanos.** Página de Internet. www.ohch.org/SP/issues/pages/whatareHumanRights.aspx. Consultado el 25/07/2021

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 2004

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** Editorial Estudiantil Fenix. Guatemala. 2003.

SACHICA, Luis Carlos. **Constitucionalismo y derecho constitucional.** Página de Internet. Publicación de la Universidad Autónoma de México. 2002. www.biblio.juridicas.una.mx/libros/1/323/2.pdf. Consultado el 25/07/2021

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. **Instituciones de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina. (s.E.), 1996.

SIERRA GONZÁLEZ, José Arturo. **Derecho constitucional guatemalteco.** Centro Impresor Piedra Santa. Guatemala. 2000.



TORRES DEL MORAL, Antonio. **Principios de derecho constitucional español**. V edición. Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. España. 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 5ª. ed. México: (s.E.), 2000.

Universidad Autónoma Indígena de México. **Garantías individuales y derechos humanos**. Página de Internet Explorer: www.uaim.edu.mx/web. México. 2009
Consultado el 25/07/2021

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Convención Americana de Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 2-89. 1989.