

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

**DESPIDOS MASIVOS EN TRANSICIÓN DE GOBIERNO, POR NO PERTENECER AL
PARTIDO OFICIAL; VULNERA DERECHOS: AL TRABAJO Y A LA LIBRE DECISIÓN
ELECTORAL**

JORGE ALBERTO QUINÓM CEREZO

GUATEMALA, ENERO DE 2023

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

**DESPIDOS MASIVOS EN TRANSICIÓN DE GOBIERNO, POR NO PERTENECER AL
PARTIDO OFICIAL; VULNERA DERECHOS: AL TRABAJO Y A LA LIBRE DECISIÓN
ELECTORAL**

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 ALBERTO QUINÓM CEREZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, enero 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**

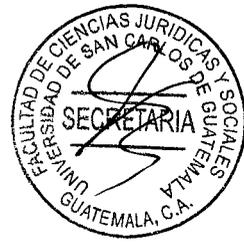
Primera Fase:

Presidenta: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Vocal: Lic. Miguel Estuardo Pascual Bonachea
Secretaria: Licda. Paula Estefani Osoy Chamo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rubén Alfonso Trejo Martínez
Vocal: Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva
Secretaria: Licda. Heidy Yohana Argueta Pérez

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, 30 de junio de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JORGE ALBERTO QUINÓM CEREZO, con carné 201014042,
 intitulado DESPIDOS MASIVOS EN TRANSICIÓN DE GOBIERNO, POR NO PERTENECER AL PARTIDO OFICIAL;
VULNERA DERECHOS: AL TRABAJO Y A LA LIBRE DECISIÓN ELECTORAL.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 30 / 06 / 2020. f)

La Wilber Joel Navarro Vasquez
 Abogada y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Licenciado Wilmer Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10789
21 calle 8-63 zona 12, Colonia La Reformita
Tel. 24730585 - 53212103

Guatemala, 26 de abril del año 2022

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha treinta de junio del año dos mil veinte por medio de la cual fui nombrado **ASESOR** de tesis del bachiller Jorge Alberto Quinóm Cerezo, titulada: **“DESPIDOS MASIVOS EN TRANSICIÓN DE GOBIERNO, POR NO PERTENECER AL PARTIDO OFICIAL; VULNERA DERECHOS: AL TRABAJO Y A LA LIBRE DECISIÓN ELECTORAL”**.

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

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



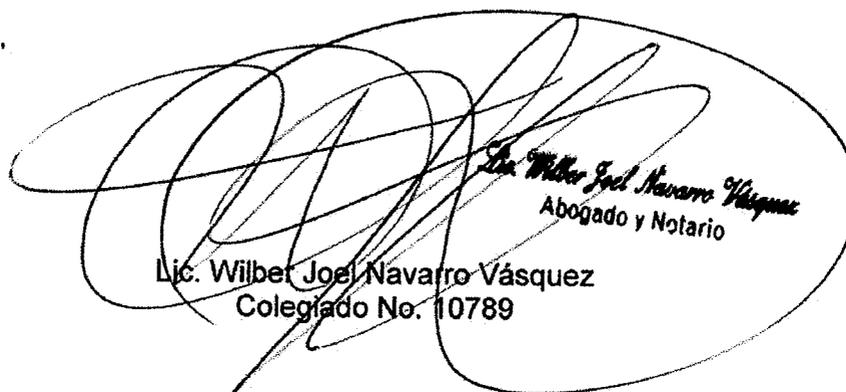
La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

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

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

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

Atentamente,



Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario

Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Colegiado No. 10789



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE ALBERTO QUINÓM CEREZO, titulado DESPIDOS MASIVOS EN TRANSICIÓN DE GOBIERNO, POR NO PERTENECER AL PARTIDO OFICIAL; VULNERA DERECHOS: AL TRABAJO Y A LA LIBRE DECISIÓN ELECTORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su amor y su bondad que no tienen fin, y porque me permite alcanzar mis logros, aprender de mis errores y estar a mi lado siempre.

A MI ESPOSA:

Ingris García Ortiz, dedico este triunfo al regalo más hermoso que Dios le dio mi vida, gracias por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo, nada sería posible sin tu presencia en todo este camino.

A MIS HIJOS:

Deisy Ariely Quinóm García y Jorge Iancarlo Quinóm García, especial dedicación merecen, toda vez que son los que me impulsan a lograr siempre mis metas.

A MIS PADRES:

Jorge Quinóm Aguilar y Santiago Cerezo Bac, nada de esto fuera posible sin la presencia de ellos, dedicación especial merecen mi respetables padres, que me inculcaron buenos valores y a trabajar con disciplina para lograr mis sueños.

A MIS HERMANOS:

Maria Odilia, Ofelia, Paula, todas de apellido Quinóm, quienes me han apoyado en todo momento.



A TODOS MIS FAMILIARES: A mis sobrinos Hector, Bryan, Darling, Dulce María, Francisco, Heidy, Paola, Roxana y Arely, mi suegra Alba Ortiz, mis cuñadas Marisol, Glenda, Erika, Yohana y mi cuñado Saul por su apoyo incondicional.

A MIS AMIGOS: Lester Fernando Grajeda Boche y Rudy Gordillo; por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto.

A: Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por darme la oportunidad de poder ser parte de esta prestigiosa profesión y inculcarme los valores éticos y morales necesarios para mi desarrollo profesional.

A: La Universidad de San Carlos De Guatemala, que me abrió las puertas a poder llevar a cabo mis estudios superiores y con ello alcanzar mi desarrollo integral.

PRESENTACIÓN



Es lamentable mencionar que en Guatemala el alto índice de corrupción afecta cada vez más a toda la sociedad guatemalteca y a las diferentes instituciones del Estado, sobre todo por la forma en que se nombra a los trabajadores quienes tienen la oportunidad de desempeñarse en un cargo público solo si han brindado apoyo dentro de la campaña política o si son afines o pertenecen al partido político que gana las elecciones.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de marzo de 2021 a noviembre de 2021. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral.

Concluyendo con el aporte científico de que, se hace cada vez más necesaria reestructuración de las instituciones del Estado en virtud que hay muchas personas que desempeñan cargos públicos sin contar con los conocimientos necesarios para desempeñarse en el mismo y quienes si cuentan con las habilidades y la preparación adecuada para mejorar las funciones de dichas instituciones, se les niega la oportunidad solo por el simple hecho de no formar parte del partido político de turno, vulnerando así los derechos de los trabajadores guatemaltecos, ya que no hay igualdad de condiciones para obtener una plaza dentro del Estado.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue se hacen despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral, en virtud que en Guatemala existe en la actualidad un alto índice de corrupción hasta para poder tener una oportunidad a ser nombrado en un cargo público. Esto se debe al pago de compromisos y apoyos recibidos en campaña por parte del partido político ganador, quien debe pagar dichos compromisos, nombrando a personas en muchos casos que nos son idóneas para los puestos, o que no cuentan con la preparación y habilidades necesarios, pero solo por el hecho de pertenecer al partido de turno de gobierno, se les nombra en las diversas plazas afectando el desempeño de las instituciones del Estado y vulnerando los derechos de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida de que, en Guatemala se hacen despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral. Este problema surge del alto índice de corrupción que se vive dentro de las instituciones del Estado, en virtud que, para nombrar a un trabajador en un cargo público, lo único que se toma en cuenta es si pertenece al partido político ganador y no se nombra acorde a su capacidad y habilidades. Por lo tanto, el Estado de esta situación afecta tanto a los trabajadores quienes no tendrán una estabilidad laboral, ya que en cuanto finalice el período del partido político al cual pertenecen serán removidos de sus cargos, sin tomar en cuenta si su desempeño ha sido bueno o no, lo que vulnera los derechos de los trabajadores. A su vez afecta a las instituciones del Estado ya que no existe una continuidad en los cargos y cada período se nombra a personas sin experiencia o en la mayoría de los casos se nombra a personas que no cuentan con la preparación adecuada para desempeñarse en los cargos, lo que ocasiona que se presten mal los servicios en las instituciones hacia la sociedad guatemalteca.

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

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	2
1.1.1. Etapa de la esclavitud.....	3
1.1.2. Etapa del feudalismo.....	4
1.1.3. Etapa del capitalismo.....	6
1.1.4. Etapa de la represión.....	9
1.1.5. Etapa de la tolerancia	10
1.1.6. Etapa de la legalización.....	10
1.2. Derecho laboral guatemalteco.....	12
1.3. Principios generales del derecho laboral guatemalteco.....	16
1.3.1. Principio de tutelaridad.....	16
1.3.2. Principio de garantías mínimas sociales.....	18
1.3.3. Principio de realismo.....	19
1.3.4. Principio de gratuidad.....	19
1.3.5. Principio, el derecho laboral es una rama del derecho público.....	20
1.3.6. Principio de necesidad e imperatividad.....	20
1.3.7. Principio de sencillez.....	20

CAPÍTULO II

2. Terminación de un contrato de trabajo.....	23
2.1. Por voluntad de las partes.....	26
2.2. Por mutuo consentimiento.....	27
2.3. Por causa imputable a la otra parte.....	29

2.3.1. Causas imputables al trabajador.....	30
2.3.2. Causas imputables al patrono.....	33
2.4. Por disposición de la ley.....	37
2.4.1. Por tiempo indefinido.....	37
2.4.2. A plazo fijo.....	38
2.4.3. Por obra determinada.....	38
2.4.4. Por despido directo injustificado.....	39

CAPÍTULO III

3. Cambios de gobierno, inestabilidad laboral.....	41
3.1. Razones que motivan a mantener la estabilidad laboral.....	42
3.2. La reinstalación es un medio para garantizar la estabilidad de la relación laboral en el derecho guatemalteco.....	44
3.3. Estabilidad cuando existe sustitución patronal.....	45
3.4. Violación al principio de estabilidad laboral.....	46
3.5. Teorías de la estabilidad laboral.....	47
3.6. Municipalidades responsables de la estabilidad laboral en el territorio.....	54
3.7. Estabilidad laboral según la capacidad.....	57

CAPÍTULO IV

4. Despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral.....	59
4.1. La estabilidad laboral garantía fundamental del empleo.....	63
4.1.1. Estabilidad laboral absoluta.....	64
4.1.2. Estabilidad laboral relativa.....	64
4.2. Consecuencias negativas de la inestabilidad laboral.....	66



CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....

69

BIBLIOGRAFÍA.....

71

INTRODUCCIÓN



El trabajo de tesis fue escogido para dar a conocer los despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral. Guatemala es un país con un alto índice de corrupción, sobre todo dentro de las instituciones del Estado, las cuales se han convertido en centros de vulneración de derechos a los trabajadores, debido a que no brindan estabilidad laboral a quienes ingresan a ser nombrados a algún cargo público.

El Estado guatemalteco en los últimos períodos de gobierno ha convertido a las instituciones del Estado en lugares para pagar los favores adquiridos durante la campaña política que lleva a ganar a un gobierno, ya que el pago es una plaza dentro de una institución del Estado a quienes pertenezcan al partido político o hayan brindado su apoyo en campaña, sin tomar en cuenta para su nombramiento si tienen capacidad y la educación necesaria para desempeñarse dentro de dichos cargos.

Por estas razones es evidente que la población guatemalteca sufre vulneración de sus derechos, en virtud que las oportunidades de trabajar en una institución del Estado se limitan a un grupo de individuos y depende si forman parte del partido político de turno, dejando sin oportunidad a personas que cuentan con los conocimientos para desarrollar una buena labor dentro del Estado.

Durante el desarrollo de la tesis se planteó como objetivo general que en la población guatemalteca se vulneran los derechos de los trabajadores; y como objetivo específico la importancia del estudio de la manera en que se llevan a cabo los nombramientos a los cargos públicos en cada cambio de gobierno, el cual es por afinidad al partido político y no por capacidad. Los métodos utilizados en la elaboración de la tesis fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Además, las técnicas empleadas fueron la documental y fichas bibliográficas, con las cuales tiene que hacerse mención que permitieron la recolección de información suficiente y de actualidad.



La tesis se encuentra integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: el primero, trató lo referente al derecho laboral; el segundo, indicó la terminación de un contrato de trabajo; el tercero, estableció lo relacionado con la estabilidad laboral; el cuarto, analizó el tema objeto de estudio referente a los despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral.

Se espera sea de utilidad la tesis desarrollada para que se indiquen soluciones a problemas como los manifestados, logrando que el reconocimiento por parte del Estado a través de sus instituciones de la importancia de brindar los conocimientos necesarios a su población respecto a la implementación de nuevos procesos que incluyan a todos los ciudadanos para obtener una plaza dentro del Estado



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

De manera general el derecho laboral se entiende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada división.

El autor define el derecho laboral como: “una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

No obstante, el derecho laboral, no sólo percibe un conjunto de normas, sino también, se completa por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición: “el Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas,

¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Pág. 98



principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos”.

La definición anterior ha sido tomada del Artículo uno del código de trabajo, Decreto 1441, y no está de más complementar que es también una rama del derecho público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en el cuarto considerando literal e).

“Considerando: Que esas características ideológicas del Derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del código de trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así: e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”

1.1 Antecedentes del derecho laboral

El derecho de trabajo, es reconocido desde hace varios años, ya que desde la antigüedad se ha dado este fenómeno en el cual el ser humano ha buscado la práctica de su capacidad ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios, hasta su evolución a la época actual, se puede decir que, en tiempos



pasados el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al tiempo actual, se hace el señalamiento que, la historia del derecho del trabajo, comprendió varias etapas que se mencionan a continuación:

1. Etapa de la esclavitud
2. Etapa del feudalismo
3. Etapa del capitalismo

1.1.1 Etapa de la esclavitud

En la etapa de la esclavitud se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del adiestramiento de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que este no recibía ninguna remuneración a su trabajo, esto muchas veces se daba cuando surgían las conquistas en donde tomaban a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección o alimentos, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono, quien habitualmente era el que gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más escueto hasta llegar al extremo de intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser compasivo o ser perverso, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.



1.1.2 Etapa del feudalismo

En esta etapa aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo, como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura nombrada “la servidumbre”, donde germina un trato más humano para los trabajadores esto en oposición con la esclavitud, pues en su posición eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor feudal auxiliaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Las tierras proporcionadas por el señor feudal eran para que la servidumbre trabajara y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era entregado al señor feudal pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas.

Con relación al feudalismo el escritor señala lo siguiente: “A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, como podemos ver de lo relatado, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el derecho de



trabajo: a) El aspecto retributivo, y b) La dirección inmediata de la ejecución del trabajo”.²

En este argumento aparece ya el concepto de pago, ya que por el trabajo realizado, se daba una compensación en producto para los campesinos que trabajaban, con lo anterior se puede decir que, que fue aquí donde se dio inicio al pago por trabajo realizado.

En esta etapa cabe indicar que cada señor feudal contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que constituía ciudades con sus respectivos feudatarios, esto dio paso a la formación de una diversidad de formas de trabajar, con lo cual se aumentó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal.

El autor de la obra derecho laboral guatemalteco indica: “Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices”.³

² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de Derecho Individual del trabajo**. Pág. 8,9

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 34



Se puede concluir que en esta etapa, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales; los maestros al ver que sus aprendices se instruían rápidamente, comenzaron a ponerles obstáculos, de manera que, fuera más difícil llegar a la cima de esta escala jerárquica.

Continúa indicando el autor anteriormente citado: “Un sistema mutualista en cuanto a la ayuda que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros”.⁴

La etapa del feudalismo vino a marcar el inicio de un proceso de agrupaciones, en el que se reúnen los profesionales actuales y fue también en esta etapa en la que se dio el inicio de los sindicatos, ya que entre sí, se ayudan de manera práctica, vigilando por los intereses de cada uno de ellos, como es el caso de los sindicatos, que buscan las mejoras de todos, no solo de determinado sector.

1.1.3 Etapa del capitalismo

Conforme a la etapa del capitalismo, se puede mostrar que esta surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene declives políticos

⁴ Fernández Molina. *Óp. Cit.* Pág. 35



y sociales, en el que el capital prevalece sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad.

Es en esta etapa donde brota el trabajo remunerado, el término “capitalismo” fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sustentaba que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les nombraba: burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba: proletarios, quienes quedaban desprovistos de cualquier pertenencia, ambiente que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

No obstante, Marx mantenía el punto de vista en que ese salario que percibía el proletario, no era equitativo con el valor del trabajo realizado, por el contrario, una parte del mismo, se la apropiaba el capitalista o burgués, facilitándose a el mismo una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubrían las necesidades básicas.

Surte en este momento, la maquinaria para trabajo lo cual causó que el trabajo fuera un poco más práctico, y como resultado, hubo un aumento en la producción, lo que



con el tiempo incitó que los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía.

Sin embargo, es aquí donde las empresas iniciaron desproporcionadamente a abusar de las jornadas de trabajo, ya que se encontraban abarrotadas, pues, como es bien sabido, en el capitalismo, predominó el capital sobre el trabajo como elemento de fabricación y creación de patrimonio.

Es así como surge en esta etapa la explotación del proletario, ya que, se pensaba una idea de libertad sin esclavitud, pero, la realización de trabajo era muy fuerte y cansada, el salario ofrecido a cambio del trabajo el cual estaba determinado por la voluntad del patrono; con la aparición de una serie de empresas y con la necesidad de empleo, muchos obreros aglomerados trabajaban demasiadas horas con un muy poco sueldo.

De esta manera es como va quedando de lado el feudalismo, ya que a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple discrepancia, que aquí ya recibía un sueldo o una remuneración por su trabajo realizado, en este aspecto el obrero posee una idea de libertad ante la ley, en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.



A su vez, en esta etapa el obrero es propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía brindarla a quien quisiera en cualquier parte del territorio y hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo, y en parte de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal, y se vendía junto con ésta.

1.1.4 Etapa de la represión

La etapa de la represión es denominada con este nombre debido a que se vivía en un total caos porque se tenía una persecución a los líderes trabajadores, se impedía a toda costa las huelgas, todo movimiento de beneficio era considerado revolución y se eliminaba de cualquier forma, viviendo en opresión los trabajadores, no se adquiría ninguna clase de derechos, se trabajaban horas enormemente extenuantes, se ejecutaba el trabajo asignado en lugares demasiado estrechos y con cantidades numerosas de trabajadores, donde se podían contagiar de enfermedades ya que las situaciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía discriminación de sexos ya que a la mujer se le consideraba inferior y el trato era desigual.



1.1.5 Etapa de la tolerancia

En la etapa de la tolerancia el derecho de trabajo pasó a ser ignorado de tal modo que no se tenían leyes que resguardaran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes, como indica uno de los autores: “Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público”.⁵

Por esa razón esta etapa es denominada así; de la tolerancia porque ya no eran perseguidos, se dejó de acosar a todo aquel que tuviera ideas de mejoramientos de condiciones laborales en las grandes empresas.

1.1.6 Etapa de la legalización

Las etapas descritas anteriormente fueron las que dieron parte al origen de los derechos laborales, en esta etapa de la legalización, se pueden apreciar los esfuerzos realizados por los obreros, cuando en su momento fueron aislados e ignorados, es aquí donde por fin se reconocen esas garantías, en donde se da paso al derecho laboral, se crean legislaciones y normas, los trabajadores ya no pertenecen a un sector marginado, por el contrario, adquieren un reconocimiento

⁵ *Ibíd.* Pág. 49



dentro de las leyes constitucionales en su más alta expresión como una rama del derecho, es por ello, que a esta época se le conoce como la de la legalización.

Las diversas etapas en la evolución del derecho laboral y el esfuerzo que se tuvo en la investigación de su reconocimiento como una rama del derecho, con sus propios principios, fines e ideales en búsqueda de la igualdad de géneros y derechos; respecto a esta etapa, un escritor, quien ya ha sido citado con anterioridad, ofrece la siguiente referencia: "A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral".⁶

Es en esta etapa donde se dió principio a la idea de la lucha en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; muchos estudiosos del derecho, son de la opinión que fue en la época de la revolución industrial, donde brotaron los derechos laborales, por el hecho de que en esa época se transformó la forma de vida de los pequeños talleres existentes, dando paso a la industrialización, lo que dio parte a la concentración de trabajadores en fábricas, sin horarios de trabajo determinados, inclusive laboraban hasta dieciocho horas por día, con un salario desmedido.

⁶ **Ibíd.** Pág. 50



En el transcurso de esta época hubo dos corrientes importantes, por un lado, los derechos laborales, se reconocieron a nivel ordinario, quiere decir que surgieron leyes especiales, y por otro lado, esos derechos se encontraban contenidos en las constituciones de los países, en el caso de Guatemala, esas garantías aparecen plasmadas a partir de la Constitución Política de la República de 1945.

1.2 Derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra reglamentado por una serie de normas de carácter público; hace tiempo los sectores trabajadores eran rechazados y abusados en sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su totalidad al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se hallaban acaparadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo así los derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada “Constitucionalización de los derechos laborales”.

Aunque Guatemala alcanzó su independencia en el año 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a resguardar a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta el año 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un código civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa



con motivo del auge mercantilista, el liberalismo que conjeturaba en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico económico con la revolución francesa del año 1789.

En lo que concierne al primer código civil, que entró en vigencia en el año 1877, estaba inspirado en la reglamentación española, el cual era de cualidad liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el contrato de trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una diversidad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

Posteriormente al código civil, se promueven dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que afirmaban la mano de obra gratuita o holgadamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros.

Semejante a otras ramas, el derecho laboral, se estableció y con ello fue progresando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el código de trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.



De lo arriba plasmado, se concluye que el actual Código de Trabajo, está orientado al amparo de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República, preceptúa lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este resultado el Estado promoverá y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Lo anterior quiere decir que el actual Código, es preferentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al acordar que cualquier cláusula que tergiverse los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera

violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley funda, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que la Constitución, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social otorguen a los trabajadores.

De acuerdo con lo que refiere el autor ya citado, las disposiciones laborales han evolucionado, quien ofrece una lista de ellas:

1. "Reglamentos de Jornaleros (1877);
2. Ley de Trabajadores (1894);
3. Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906);
4. Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho);
5. Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330;
6. Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441
7. Reformas al Código de Trabajo (1992)".⁷

El código de trabajo presente entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del presidente Miguel Ydigoras Fuentes; evidentemente, el número de Decreto que regulaba al actual código era el 330, pero por una reforma que le fue

⁷ *Ibíd.* Pág. 57



hecha en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

1.3 Principios generales del derecho laboral guatemalteco

Así como otras ramas del derecho cuentan con principios que los regulan, el derecho laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que, de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se denominan características ideológicas, y son los que a continuación se describen:

1.3.1 Principio de tutelaridad

Para un mejor conocimiento de este principio, se debe establecer el significado de tutelar, para ello, se cita a uno de los autores quien refiere lo siguiente: “Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”.⁸

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Óp. Cit.** Pág. 318

Para un mejor entendimiento del tema, la definición siguiente es la que se acopla a tan aspecto y es la que se refiere a la protección o amparo, en otras palabras, este principio lo que busca es proteger, pero la pregunta es ¿A quién? de acuerdo con lo que preceptúa el cuarto considerando del Decreto 1441, literal a, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y como bien señala el autor: “Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”.⁹

Utilizando otras palabras, se afirma que el principio de tutelaridad trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el Artículo 103 de la del Constitución Política de la Republica, así como en el considerando del código de trabajo ya citado.

Con lo anterior es de indicar que tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

⁹ López Larrave, Mari. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Pág. 22

1.3.2 Principio de garantías mínimas sociales

Este principio vela porque el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el Artículo 106 de la Constitución de la República y en el cuarto considerando literal b, del Decreto 1441, que indica: “El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral (Constitución, Código de Trabajo, Reglamentos, Pactos Colectivos y Convenios Internacionales), a favor del trabajador, son lo mínimo que pueden gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, éstos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

1.3.3 Principio de realismo

Al estudiar este principio se debe tener en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador, su fundamento legal se encuentra en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, el cual dice “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes”.

1.3.4 Principio de gratuidad

En la rama del derecho laboral, no es forzosa la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 11 del código de trabajo el cual dice “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante la autoridad de trabajo judicial administrativas”.

1.3.5 Principio, el derecho laboral es una rama del derecho público

Este principio se refiere a que, al ocurrir la aplicación del derecho laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de resguardar a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector público que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes.

1.3.6 Principio de necesidad e imperatividad

Se refiere a que el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se concluye que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un contrato de trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

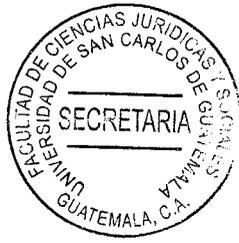
1.3.7 Principio de sencillez

Este principio se refiere a que el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada ya sea el patrón o el



trabajador y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera práctica.

En conclusión, con la historia del derecho laboral guatemalteco ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años veinte, pero con limitaciones para los trabajadores en huelga. Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 la nueva constitución dio el derecho a los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias, y beneficios para los trabajadores.





CAPÍTULO II

2. Terminación de un contrato de trabajo

En conocimientos generales se dice que hay terminación del contrato de trabajo, cuando una de las dos partes que constituyen la relación laboral, le ponen fin a ésta cesándola efectivamente, la forma más frecuente en que se presenta la terminación es a través del despido, teniéndose ésta como la causa por excelencia para poner fin a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, que constituye la regla general por ser el que más concierne con la idea de persistencia y estabilidad del trabajador que según la concepción moderna caracteriza la relación de trabajo.

El contrato de trabajo tiene inspiración de continuación, en función del principio de permanencia. Pero no siempre la relación laboral se mantiene indestructible y ni siquiera podría suponerse como ideal que ello ocurriera, ya que la propia movilidad del individuo vinculado a su propio progreso o desenvolvimiento, puede llevar a que su capacidad laboral se manifieste, no ya en el mismo empleo o bajo la misma dependencia que se inició, sino bajo otras desemejantes, o hasta cubriendo tiempos de tareas autónomas según sus necesidades, sus posibilidades y aun las que el mercado laboral le proporcione en esta materia.



La relación jurídica se inicia con la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio prolongado de las prestaciones del trabajador y el empresario que puede sufrir acontecimientos, y finalmente se extingue. No se podría intentar una circunstancia rígida de permanencia, porque por lo menos con relación al trabajador, esta particularidad, en vez de protegerlo, lo incorporaría a una suerte de servidumbre, si no pudiera extinguir por su voluntad el contrato de trabajo.

La culminación del contrato de trabajo por la voluntad de una de las partes no es aceptable, porque la indemnización correspondiente fija, para la parte culpable de la ruptura del convenio, una sanción originada por el acto no permitido, la terminación antes de tiempo del contrato de trabajo.

Cuando se ha ejecutado el fin propuesto por las partes, la terminación normal del contrato de trabajo configura su cumplimiento; en los casos de terminación normal, no se produce ninguna obligación particular de compensación, porque el contrato ha alcanzado su finalidad y la ha cumplido; en cambio, ante la disolución aparecen siempre obligaciones de resarcimiento cuando el hecho lo provoca una de las partes o es imputable a ella alguna culpa.



Según el autor “Es la terminación de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁰

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

El concepto legal que se describe anteriormente es correcto, ya que comprende tanto las causas voluntarias de disolución de los contratos en forma unilateral y bilateral, como las causas ajenas a la voluntad de las partes previstas en la ley, de tal manera que a partir de ese momento se extinguen los derechos y obligaciones de los contratantes, la obligación por parte del patrono es pagar el salario, y la obligación por parte del trabajador no seguir prestando el servicio.

La terminación de las relaciones de laborales es el punto donde se quiebra el propósito del derecho laboral, como lo es el de lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de ahí que la preocupación de las organizaciones

¹⁰ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 481.



sindicales que agrupan y representan a los trabajadores, es asegurar la continuidad del trabajo, a efecto de garantizar la estabilidad de ingresos económicos de la clase laboral.

De lo que reglamenta el Artículo en referencia, las formas en que se da la terminación del contrato de trabajo son de la siguiente manera:

2.1 Por voluntad de las partes

El contrato de trabajo acaba sin responsabilidad para ambas partes, esto porque así lo decidieron y acordaron desde el inicio de la relación laboral. Las partes que voluntariamente dieron origen a la relación laboral, pueden por el mismo medio ponerle fin a esa relación laboral, teniéndose como condición esencial para su validez, que sea expresión de la libre voluntad de las partes.

Uno de los autores citados explica que "generalmente las partes no toman provisiones en cuanto a la duración del contrato de trabajo; simplemente se ponen de acuerdo sobre las condiciones de este, y dan comienzo a su ejecución, sin determinar hasta cuando permanecerán ligados, y por lo mismo en cualquier momento deciden darle fin, la terminación del contrato celebrado sin un plazo, plantea uno de los problemas más apasionantes del derecho del trabajo. El contrato



celebrado en estas condiciones puede terminar unilateralmente, en cualquier momento, por voluntad de una u otra de las partes”.¹¹

Analizando el caso anterior el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas: por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada; por las causas legales expresamente estipuladas en él; y finalmente por mutuo consentimiento.

2.2 Por mutuo consentimiento

Hay expresión de voluntad por parte de los sujetos de la relación contractual para dar por extinguido el vínculo existente, si ambas partes se ponen de acuerdo para la extinción de sus relaciones, ningún impedimento puede existir para proceder de esa manera, es común que ocurra en todos los contratos, el mutuo consentimiento de las partes.

“Es conveniente muchas veces acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de no poder hacerlo así,

¹¹ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**, Pág. 73



es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato”.¹²

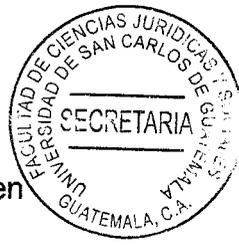
“Existiendo un plazo que las partes deben respetar, ninguna de ellas sin el consentimiento de la otra, puede desligarse de sus obligaciones antes del vencimiento del término convenido, pero si ambas se ponen de acuerdo para la extinción de sus relaciones, ningún impedimento puede existir para proceder de esa manera, aquí rigen los principios del derecho común”.¹³

“La ley autoriza la renuncia al empleo y ésta solo sería impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo, o la violencia del patrono, sin embargo es de reconocer que las renunciaciones por mutuo consentimiento que suelen otorgar los trabajadores, generalmente van acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente, retribuidas con una “gratificación” sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados”.¹⁴

¹² Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 292.

¹³ De Ferrari. **Óp. Cit.** Pág. 4

¹⁴ De Buen, L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 128



“El mutuo disenso es un modo de extinguir las obligaciones, basado en que pueden dejarlas sin efecto, por acuerdo contrario, las mismas partes que las han contraído, siempre que no se perjudique a tercero o se viole precepto de orden público”.¹⁵

La culminación del contrato por mutuo consentimiento no establece una renuncia, ya que ésta se ocasiona sin necesidad de una declaración judicial, debiendo aludir que en algunos casos los patronos obtienen una constancia en la que aparece que por mutuo consentimiento se le pone término a la relación de trabajo, acción que simplemente trata de disfrazar en la mayoría de ocasiones un despido injustificado.

2.3 Por causa imputable a la otra parte

Es el acto por el cual una de las partes expresa por voluntad propia para dar por concluida la relación de trabajo, y puede darse por las siguientes razones:

1. Falta de cumplimiento de la obligación derivada del contrato
2. Falta de consideración que debe guardársele al trabajador o al patrono durante la relación laboral.

¹⁵ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 717.



3. Por incumplimiento de las obligaciones previstas en nuestro ordenamiento laboral, facultan tanto al empleado como al empleador para cesar efectivamente la relación contractual que les unía.

Cuando la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo es del trabajador, éste debe dar aviso al patrono con el tiempo suficiente para que éste busque la persona que habrá de sustituirlo en las labores que el trabajador que llevaba a cabo en la empresa, pero si la decisión surge del patrono, éste deberá hacer efectivo al trabajador el pago de todas las prestaciones a que tiene derecho y que le garantizan las leyes del país.

2.3.1 Causas imputables al trabajador

El Artículo 77 del Código de Trabajo, 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 éste en la dirección de las labores.



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

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

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



- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63; (Secretos de fabricación de los productos).

- 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 hubiere hecho antes.

- g. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

- h. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.



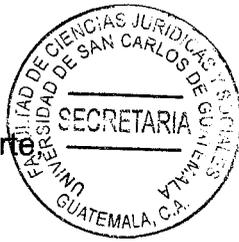
- i. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

- j. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada, y

- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

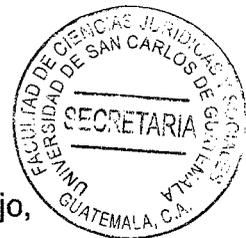
2.3.2 Causas imputables al patrono

Artículo 79 del Código de Trabajo, puede el trabajador atendiendo a tales causas dar por concluido el contrato de trabajo, dándose de esta manera por finalizada en



forma unilateral por parte del empleado tal relación, sin responsabilidad de su parte considerándose como causas justas las siguientes:

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



lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

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

- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

- h. 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.

- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66. (Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo).



- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 del Código de Trabajo, rige también a favor de los trabajadores, éste párrafo dice así: "Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del trabajador para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes."



2.4 Por disposición de la ley

Específicamente dentro de nuestra clasificación sustantiva laboral se encuentran señalados los supuestos por los cuales puede cesar la relación contractual, “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento, o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

2.4.1 Por tiempo indefinido

Como su nombre lo indica, se pacta sin limitación expresa de tiempo, y que va cumpliéndose todos los días, convirtiéndose en una lucha constante de los trabajadores para conservarla, ésta modalidad asegura una estabilidad del trabajador en el empleo, contra el abuso de parte del patrono.

“Este se produce cuando no se especifica fecha para su terminación”.

“Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.



2.4.2 A plazo fijo

“Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra”.

“En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los tribunales de trabajo y previsión social”.

2.4.3 Por obra determinada

Es cuando se concuerda globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas perfeccionen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. Es decir que el contrato acaba cuando se produce la entrega o conclusión de la obra, para la cual se realizó el contrato, dándose en consecuencia el cese efectivo de la relación.



El contrato de trabajo para una obra determinada, la ejecución de un acto o la prestación de un servicio expreso caracteriza ésa modalidad, concluidos tales trabajos el contrato se extingue, este tipo de contratos es necesario realizarlos por escrito, precisando la naturaleza de la tarea o la característica de la obra.

2.4.4 Por despido directo injustificado

“Es el acto por el cual el patrono toma la decisión en forma unilateral de poner término a la relación laboral, comunicándola al trabajador y éste cesa efectivamente en el cargo”.

Las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, es el pago por parte del patrono de la indemnización y los daños y perjuicios que están regulados en el Artículo 78 del Código de Trabajo, hasta un máximo de doce meses, la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrono; el trabajador debe probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrono, y al patrono le toca probar bien el abandono, o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral.



Con lo expuesto anteriormente se concluye que el contrato de trabajo termina cuando una de las dos partes que constituyen la relación laboral, le ponen fin a ésta cesándola efectivamente. En el punto de un despido directo injustificado, en el cual el patrono obvia comunicar por escrito la causa del despido al trabajador y lo hace solo de manera verbal y sin testigos que puedan dar fe, se ve la mala actuación que tiene este para con el trabajador. En este sentido el trabajador se ve obligado a iniciar un proceso judicial el cual durara meses o años, en consecuencia el trabajador le toca conciliar con el patrono, pidiéndole a este que por lo menos le cancele sus prestaciones a cambio de no perderlo todo, logrando de esta manera el patrono burlarse de las leyes laborales del país, al no existir normas severas que castigues este actuar.



CAPÍTULO III

3. Cambios de gobierno, inestabilidad laboral

Los cambios de gobierno tienden a tener cambios bruscos en las administraciones de ciertas entidades públicas, ya que al realizar un cambio en jefaturas, este mismo hace movimientos en puestos inferiores, convirtiéndose en un círculo cerrado de cambios de procesos y vías de trabajo sin permitir un seguimiento en lineamientos y tendencias laborales, lo cual no sólo es una pausa de desarrollo general, sino que un atraso prematuro, ya que en cada cambio de liderazgo surgen nuevas ideas que deben tener un comienzo incómodo en procesos.

Esta costumbre causa diversas consecuencias graves empresariales, como lo es la falta de estabilidad laboral, con esto se entiende el derecho que un trabajador tiene en conservar su puesto, de no incurrir en faltas previamente determinadas. La estabilidad laboral garantiza ingresos económicos al trabajador de una forma directa y constante, de la misma forma satisfaciendo necesidades familiares y laborales.

En un semblante empresarial esto también suma beneficios, ya que asegurando estabilidad laboral, garantiza de la misma forma una efectividad en general, un clima laboral adecuado y productividad eficiente.



La estabilidad laboral es considerada como un derecho de todo trabajador, en casi todo el mundo. Se puede decir que la estabilidad es considerada como uno de los semblantes más importantes dentro de una organización para que esta cumpla con la ley y satisfaga sus propias necesidades y las de los colaboradores.

Se puede concluir que la inestabilidad laboral es como un problema latente que un cambio de gobierno crea inestabilidad en toma de decisiones empresariales públicas, afectado los cambios de gobierno a la parte obrera del país, provocando en ellos el desempleo masivo.

3.1 Razones que motivan a mantener la estabilidad laboral

En torno del mundo, se han realizado diversos estudios sobre estabilidad laboral previas a esta investigación, por lo que a continuación se enuncian algunos estudios realizados en el país de Guatemala, donde se describen algunas razones que han motivado a mantener una estabilidad laboral.

Como se indicó anteriormente algunos de los estudios guatemaltecos que se han desarrollado sobre el tema, realizados en el año 2011, quien realizó una investigación tipo cualitativa, con el objetivo de establecer las razones que motivan a mantener la estabilidad laboral, según la percepción de un grupo de participantes



que laboran en un horario nocturno en tiendas de conveniencia ubicadas en la ciudad capital de Guatemala.

La muestra del estudio estuvo conformada por diez personas que tenían un mínimo de un año de laborar para la organización, en dicha muestra se tomó en cuenta a: supervisores, cajeros y gondoleros de ambos sexos que laboran en horario de 19:00 pm a 3:00 am. El resultado de este estudio determinó que los colaboradores de tiendas de conveniencia consideran que la empresa les brinda la estabilidad necesaria en cuanto a contratos y despidos.

Concluyendo con la investigación se determinó que los principales factores que mantiene la estabilidad laboral en sujetos entrevistados son el monetario, crecimiento profesional, ambiente laboral agradable, el horario nocturno es un factor que afecta negativamente la estabilidad laboral ya que trabajadores con menos de 2 años laborando están dispuestos a cambiar de empleo. Por lo que se recomendó realizar anualmente escalas salariales para brindar a los colaboradores sueldos justos y con esto lograr estabilidad laboral.



3.2 La reinstalación es un medio para garantizar la estabilidad de la relación laboral en el derecho guatemalteco

De igual forma, De León en el año 2009 realizó un estudio utilizando método científico, analítico e histórico con el objetivo de determinar si la reinstalación es un medio para garantizar la estabilidad de la relación laboral en el derecho guatemalteco.

Este estudio se realizó por medio de observaciones y entrevistas. En los resultados obtenidos se observa que en la sociedad guatemalteca la estabilidad laboral es una necesidad jurídica urgente y la reinstalación un medio social para garantizarla, ya que la reinstalación tiende a prevenir un mal futuro de grandes consecuencias negativas, que con ésta se puede evitar el daño a causarse con lo cual se puede proteger y garantizar la relación laboral y la energía de trabajo aportada.

Se llegó a concluir que en Guatemala los trabajadores no cuentan con suficientes garantías que los protejan al momento de reclamar por un despido injustificado y así poder solicitar su reinstalación y el pago de los sueldos dejados de percibir. Por lo que se recomendó que el ministerio de trabajo y previsión social debe aplicar la legislación con mayor severidad en las sanciones a los patronos que, queriendo retorcer el cumplimiento y aplicación del espíritu real de las normas, reglamentos, leyes y circulares del derecho del trabajo, no garantizan una estabilidad laboral a



los trabajadores, que, al verse en la necesidad de tener un ingreso económico justo son objeto de violaciones y enriquecimiento indebido por parte del patrono.

3.3 Estabilidad cuando existe sustitución patronal

Alvarado en el año 2007 presentó su investigación con el objetivo de establecer la situación jurídica de los trabajadores y su estabilidad cuando existe sustitución patronal, y lo que regula el Artículo 23 del Código de Trabajo.

Para el estudio de esta investigación se analizó las denuncias verbales de trabajadores a patrono por incumplir la ley, dichas denuncias encontradas en la Inspección General de Trabajo. En los resultados obtenidos se encontró que los inspectores de trabajo carecen de facultad para poder imponer multas en el momento de la infracción laboral, situación que resta estabilidad laboral a los trabajadores que se desempeñan con los patronos infractores; pues no resguardan sus derechos de una manera pronta y efectiva y al mismo tiempo, limita el accionar de inspección en los lugares de trabajo.

Por tal razón se llegó a la conclusión que el plazo de seis meses que establece el Artículo 23 del Código de Trabajo respecto a la responsabilidad solidaria patronal, es insuficiente, ya que es muy poco tiempo durante el cual los trabajadores gozan



de protección jurídica especial con mantener ligados a ambos patronos luego de un proceso de sustitución patronal. Por lo que se recomienda obtener una reforma legislativa del Artículo 23 del código de trabajo por parte del Congreso de la República, el procedimiento de sustitución patronal, la modificación del plazo de seis meses a un año mínimo, para evitar que se afecten los derechos laborales de los trabajadores, la seguridad de la parte patronal, se equilibre justamente el tiempo para ambas partes y se obtenga una garantía ante posibles patronos que perjudiquen los derechos de los trabajadores.

3.4 Violación al principio de estabilidad laboral

Con el objetivo de establecer la violación al principio de estabilidad laboral en los cambios de gobierno, encontró que en la mayoría de municipalidades del país, se viola el principio de estabilidad laboral cada cuatro años, ello obedece cuando hay cambio de gobierno municipal, el nuevo alcalde despide a cuanto trabajador pueda, para dar empleo a sus correligionarios.

Por lo que se concluyó que el principio de estabilidad laboral debe observarse en las municipalidades, como condición necesaria para que las mismas logren sus fines con eficiencia y eficacia, logrando con ello una administración municipal especializada, en los servicios que presta a los vecinos.



Por ello se recomienda, crear mecanismos jurídicos administrativos, necesarios para evitar los despidos de los trabajadores municipales, por los que debe reformarse el Código Municipal, en el sentido que ningún alcalde que llegue al gobierno municipal pueda despedir trabajadores sin causa justa para ello.

3.5 Teorías de la estabilidad laboral

Para encabezar se mencionará que la Organización Internacional del Trabajo, indica que estabilidad laboral es la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida del trabajo, sin que pueda privársele del mismo a menos que exista una causa que justifique el despido. La estabilidad laboral es tomada a nivel mundial como un derecho que tienen los trabajadores.

En el convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, se consideran que si un trabajador que goza de estabilidad laboral es despedido injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres opciones, y son las siguientes:

1. Reposición en el trabajo
2. Indemnización



3. Otras prestaciones como el seguro de desempleo

El principio de la estabilidad en el trabajo fue adoptado por la Constitución peruana en 1979 por primera vez. En dicha Constitución se menciona la estabilidad como lo permanente; lo que no cambia ni varía, o aquello que no se pierde y permanece. La estabilidad en el trabajo, empleo, cargo, puesto o función, es el derecho que plenamente consagra la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En dicha constitución se considera como plenamente empleadas, a aquellas personas cuya capacidad de trabajo es aprovechada y retribuida total y racionalmente, respecto de su productividad, ingresos y jornadas de trabajo.

En Guatemala es estimada la estabilidad como derechos del empleado, según el código de trabajo en el Artículo 26, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario:

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



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

De esta manera en el código de trabajo de Guatemala en el Artículo 23, indica que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. "El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hecho u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido".

Igualmente el código de trabajo de Guatemala, indica que la indemnización es el resarcimiento económico que efectúa el patrono al trabajador por terminar un trabajo por tiempo indefinido sin causa imputable al trabajador. Logrando con esto un sentimiento de estabilidad para el trabajador.



El principio de estabilidad laboral, pretende que los trabajadores puedan permanecer en sus puestos de trabajo, para conseguir una pensión por vejez proporcionada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el Estado, por el patrono particular o por las municipalidades del país.

Según el Artículo 82 indica que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo.

La indemnización por tiempo servido se rige, por las siguientes reglas:

1. Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha justificado dicho término. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legales u otras causas análogas que según este código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.



2. El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalarado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismos de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

De conformidad con la Ley del Servicio Civil de Guatemala en el considerando los objetivos y principios de dicha ley deben garantizar a la nación, la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del estado; pagar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores puramente personal de los respectivos nombramiento, ascensos y despidos; proporcionar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, sostenimiento estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del estado constituye una función pública.

Dentro de la Ley de Servicio Civil de Guatemala en el Artículo 39, queda prohibido:



1. Nombrar o promover a un servicio público sin que exista previamente la respectiva clase escalafonaria y su correspondiente nivel mínimo y máximo de remuneración, o cuando el servidor público no esté inscrito en las respectivas listas de elegibles.
2. Abolir una clase escalafonaria o un puesto solo con el objeto de despedir un servidor público.
3. Pasar un puesto a una clase escalafonaria más alta con el fin de ascender al servidor público que lo ocupa, sin que este se sujete a los requisitos de promoción.
4. Pasar un puesto a una clase escalafonaria más baja
5. Y en general, cualquier acto y omisión que implique violación a los procedimientos establecidos por esta ley y sus reglamentos.

De la misma forma en la Ley de Servicio Civil de Guatemala en el Artículo 40, los servidores públicos afectados por cualquier asignación o reasignación de un puesto tienen derecho a solicitar a la oficina nacional de servicio civil, la revisión de la misma, de conformidad con el reglamento respectivo la decisión del director en esta materia pueda ser apelada ante la junta nacional de servicio civil. Las asignaciones y reasignaciones que se dispongan no afectan los derechos adquiridos por los servidores públicos en el servicio por oposición.



En la misma ordenanza de ideas, en la Ley de Servicio Civil de Guatemala en el Artículo 61, los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, y además de los siguientes:

1. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas.
2. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos. El pago de la indemnización se hará en mensualidades sucesivas, a partir de la supresión del puesto y hasta completar la cantidad que corresponda. Si el servidor despedido reingresara al servicio público con un salario igual o superior al que devengaba, el pago de la indemnización será suspendido a partir de la fecha de toma de posesión del nuevo cargo. Si el salario fuere inferior, se continuará el pago de la indemnización por el término necesario para cubrir la diferencia en el número de meses al cual se tiene derecho de indemnización.



3.6 Municipalidades responsables de la estabilidad laboral en el territorio

La Municipalidad es el ente del estado responsable de la administración del municipio, es una institución autónoma. Se encarga de realizar y administrar los servicios que necesitan una ciudad o un pueblo.

La municipalidad tiene como función importante la planificación, el control y la evaluación del desarrollo y crecimiento de su territorio. También se presta especial atención a los aspectos sociales y a buscar contribuir a mejorar la calidad de vida de los vecinos, así como también procurar proporcionar oportunidad laboral.

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 254, el gobierno municipal será ejercido por un consejo, el cual se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos.

De acuerdo con el Código Municipal de Guatemala en el Artículo 93, las municipalidades deberán establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de puestos, e instituir la carrera administrativa, debiéndose garantizar las normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales, así como, estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan fundamento legal.



Relacionado con la estabilidad laboral, menciona Ramírez y Cajigas que “la estabilidad laboral se refiere a la cantidad de tiempo promedio que permanece un empleado en una misma empresa aunque cambie de cargos, es cuestión de doble vía, se rompe una estabilidad por causa del empleado o del patrono, aunque sobre la decisión de uno a otro, tengan costos distintos”.

Estos autores sostienen que los empleadores precisan conocer cuál es el tiempo medio que permanecen los trabajadores claves en los niveles de operarios medios y superior en las empresas, como mecanismos de evaluación y control preventivo.

A su vez, otro autor indica que “la estabilidad laboral es algo que los colaboradores buscan en un empleo, afirma que se trata de una sensación de seguridad que es otorgada por el empleador, en la creación de esta seguridad o certeza se toman en cuenta muchos otros factores; algunos de ellos dependen del empleado”.

Del mismo modo, menciona que estabilidad laboral fue creada con el fin de proteger al trabajador en relación de dependencia, limitando la libertad con la que el empleador puede despedir trabajadores de manera arbitraria, causando un índice elevado de desempleo que genera inseguridad laboral y económica e imposibilidad de conseguir trabajadores permanentes que conozcan las características del oficio.



Conjuntamente se considera que las organizaciones están obligadas a asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para desarrollar las tareas que se le piden, estas condiciones son amplias e incluyen desde aspectos físicos hasta psicológicos.

Para que un trabajador tenga estabilidad laboral es necesario que no pierda su capacidad de innovación y de aportes constantes a la empresa para que sean sus tareas los que se necesiten en la organización y de esta manera pasar por alto su edad, sexo o cualquier otro condicionante que requiera de la suplantación del colaborador.

Un trabajador no es indispensable en una organización, pero el empleado capacitado, responsable y con iniciativa gozará de estabilidad laboral ya que es útil a los intereses de la organización en que trabaja; si no cuenta con estas condiciones su estabilidad corre peligro.

La estabilidad laboral es una responsabilidad compartida, es decir tanto organización como colaboradores tiene derechos y obligaciones, dar y recibir. Cuando esto ocurre la estabilidad laboral no es un tema preocupante ya que ambas partes dan lo mejor de sí.



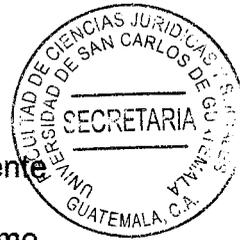
3.7 Estabilidad laboral según la capacidad

Cada persona puede determinar su propia estabilidad laboral identificándola por medio de la preparación y de la carrera, esto se refiere a un proceso de auto evaluación en la que se toma en cuenta las competencias, talentos, valores y motivaciones que la persona percibe y que son inherentes a ella.

Para el autor Schein el ancla de carrera está profundamente relacionada con la percepción de la estabilidad laboral en la medida que el colaborador evalúa su perfil profesional y es consciente de sus puntos fuertes. Conocer el ancla de carrera permitirá evaluar si el trabajo y su pretensión salarial son acordes a sus capacidades y si se tiene riesgo de perder el empleo en corto tiempo.

Asimismo, otro autor indica que la estabilidad conjetura el derecho del trabajador a conservar el empleo mientras no realice ningún incumplimiento grave de sus obligaciones ni surjan circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o incapacidad técnica o económica que obligue a la extinción de la relación de trabajo. Es así como la estabilidad excluye la posibilidad del despido libre arbitrario, no causal.

Es así como se logra definir precario como aquello que carece de estabilidad. En un régimen sin estabilidad como los de gran número de los existentes en Iberoamérica,



todos los contratos resultan precarios. La estabilidad laboral no es precisamente sinónimo de continuidad de las relaciones individuales de trabajo, como, contrariamente, falta de estabilidad laboral en la ley no es necesariamente sinónimo de discontinuidad, interrupción de las relaciones o precariedad de las relaciones.

Finalmente, es necesario tomar en cuenta todas las investigaciones, estudios, teorías y enfoques para comprender la importancia que tiene para las personas tener una estabilidad laboral y conocer los aspectos positivos y negativos de este. Se puede observar cómo ha ido evolucionando a través del tiempo la estabilidad laboral y la importancia que le dan alrededor del mundo. Se observa que una estabilidad no depende solamente del patrono sino también de los trabajadores.



CAPÍTULO IV

4. Despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral

Guatemala tiene como principio político, que cada cuatro años se realiza la actividad de elecciones políticas, en esta misma no solamente se escoge al gobernante absoluto, sino que de la misma forma a su grupo de apoyo político, que se conforma de diferentes cargos, los cuales tienen como labor principal manejar los diferentes ministerios del país. En este mismo procedimiento se retoman cargos como el de la alcaldía de la cabecera Municipal de Guatemala.

Las organizaciones deben asegurar que sus trabajadores tengan un ambiente laboral apropiado, con las condiciones físicas y psicosociales más adecuadas, así como asegurarles estabilidad laboral para lograr satisfacción laboral y un agradable clima laboral. A partir de esto surge la inquietud por saber ¿Cuáles son las manifestaciones de amenaza de estabilidad laboral por el cambio de gobierno?

En el mismo orden de ideas la estabilidad laboral surge de la necesidad de asegurar los objetivos de la organización. Resulta necesario conformar una organización administrativa objetiva y especializada, con capacidad para garantizar los intereses generales tanto de la organización como de los trabajadores, estos caracteres son



los que aseguran del mejor modo el cumplimiento de la función establecida a la organización administrativa.

Por lo anterior, el derecho a la estabilidad del empleado no constituye sino un derecho subjetivo a cuyo título accede el dependiente estatal como consecuencia de las necesidades de la organización a la que sirve, y no debido a su condición de sujeto prestador de servicios subordinados.

La estabilidad laborar se clasifica en:

1. Estabilidad absoluta que es la constancia o persistencia en el valor de una característica a lo largo del tiempo, para un individuo o para un grupo.
2. Estabilidad diferencial que se considera como la constancia de la localización de un individuo en un atributo de personalidad dentro de un grupo.
3. Estabilidad estructural que es el mantenimiento de la misma estructura de relaciones entre los diferentes atributos medidos en dos momentos distintos.
4. Estabilidad ipsativa la cual es el mantenimiento con el paso del tiempo de las relaciones entre los atributos para un solo individuo.

Por otra parte, algunos autores concluyen en lo que respecta al empleado, este poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de mejora y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a la organización.



A su vez también que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser discriminado por paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, porque ello será la verdadera garantía de estabilidad.

En otro aspecto con relación a las empresas, se establece que estas deben garantizar al estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las discriminaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, para mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo y con visión de futuro.

En conclusión la estabilidad laboral debe entenderse como la responsabilidad compartida en ambas vías, tanto el patrono como el trabajador o el candidato de asegurar su participación eficiente en el trabajo, mientras ambas partes garanticen los valores a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Asimismo habrá estabilidad siempre y cuando exista una fuente que se encargue de generar empleo, de lo contrario ni los que se encuentren laborando pueden considerarse estables, ya que si el entorno afecta a la empresa ellos no sólo perderían sus empleos sino que no tendrían garantía de recuperarlo, a menos que



su condición de empleables le dé el atractivo correspondiente para ese mercado que está en busca de talento sin las discriminaciones presentes en el mercado de hoy.

Según los autores, el personal va variando su motivación a lo largo del tiempo, en función de su estabilidad laboral, experiencia y el tiempo trabajando. Inicialmente, en la primera etapa laboral, interesa principalmente la estabilidad en un puesto de trabajo, el conseguir un buen contrato y con la mayor duración es el aspecto más potente de motivación en la fase inicial. Una vez conseguida la estabilidad mediante una plaza fija laboral o estatutaria, se pasa a una etapa en la que se busca conseguir experiencia y la unidad o servicio en la que mejor pueda desarrollarse profesionalmente. Cuando se llevan muchos años de trabajo, el personal va buscando mejorar los turnos laborales, puestos de trabajo con mayor comodidad y mejores condiciones laborales.

Cabe señalar que, los autores mencionan que es muy importante tener claro que estas etapas son naturales, y que en función de la fase que esté atravesando cada trabajador, se puede conseguir una mayor implicación de cada uno de ellos, conociendo la fase en la que se encuentran y las necesidades que desean satisfacer.



Para los autores es importante la motivación de los trabajadores dentro de la estabilidad laboral. Clasifican la motivación en dos ramas que confluyen en cada trabajador:

1. Motivación económica, estos incentivos anima al trabajador a volcarse en su tarea y en su rendimiento personal.
2. Motivación psicológica y personal, que se apoya en la ilusión del proyecto común, en la necesidad de mejorar en la calidad de trabajo, en la confianza que se deposita en él y en sus aspiraciones, en las posibilidades de promoción personal y motivación en el buen hacer diario para los que se realiza el trabajo.

4.1 La estabilidad laboral garantía fundamental del empleo

Por su parte uno de los autores menciona que la estabilidad laboral es la garantía fundamental del empleo en cuya virtud, un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento, previo a la decisión patronal, en el que se observe el cabal ejercicio del derecho de defensa.

Según el mismo autor por las consecuencias que de ella se derivan la estabilidad laboral puede ser absoluta o relativa.



4.1.1 Estabilidad laboral absoluta

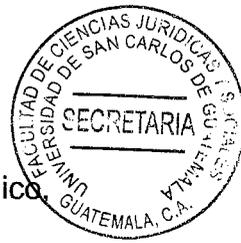
Es absoluta cuando la sanción judicial frente a su trasgresión, significará la reposición del trabajador en su empleo, además del reconocimiento de las remuneraciones caídas o devengadas y de los demás derechos laborales que se hubieren dejado de percibir durante el tiempo duró el despido.

4.1.2 Estabilidad laboral relativa

Es relativa, cuando la única reparación que recibe el trabajador que impugna el despido sufrido es una indemnización económica generalmente tarifada.

De acuerdo con teorías que incluyen la estabilidad laboral, se puede mencionar la teoría de las expectativas. Esta teoría se enfoca en el resultado final y las gratificaciones.

Como resultado, se tiene que creer que las gratificaciones que la organización está ofreciendo, corresponden con lo que el empleado quiere. Es una teoría basada en el interés personal, donde cada individuo busca maximizar su satisfacción esperada:



“La teoría de las expectativas es una forma de hedonismo calculativo y psicológico, en el que la razón última de todo acto humano se sostiene para ser la maximización del placer y/o la minimización del dolor”.

Asimismo se ha definido la estabilidad laboral organizacional como la fuerza relativa de la identificación de un individuo con la organización y su involucramiento en ella. El deseo de mantener la pertenencia a la organización. La creencia y aceptación de los valores y metas de la organización. La voluntad de esforzarse por la organización.

A continuación se indica los ocho valores más importantes relacionados con el trabajo que los especialistas consideran importantes para los nuevos trabajadores.

- a. Reconocimiento de competencia y logros
- b. Respeto y dignidad. Elecciones personales y libertad
- c. Involucramiento en el trabajo
- d. Orgullo de su propio trabajo
- e. Desarrollo personal
- f. Salud y bienestar
- g. Seguridad económica con la que buscan cierta seguridad ante los ciclos económicos, inflación excesiva o situaciones financieras devastadoras. Al parecer éste es un nuevo sesgo respecto al deseo de dinero, no la búsqueda

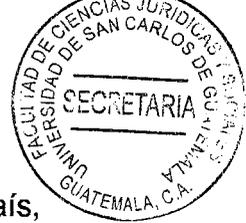


continua del dinero, sino suficiente para sentir seguridad en el mundo actual, disfrutar de un estilo de vida confortable y superar las crisis.

4.2 Consecuencias negativas de la inestabilidad laboral

Uno de los problemas que frecuentemente se presentan en algunos sectores de economía es la inestabilidad laboral aspecto que genera consecuencias negativas para cualquier organización y que posteriormente se agudiza cuando resulta difícil cubrir el puesto de trabajo vacante sobre todo si se trata de puestos poco atractivos y con una baja remuneración que pertenecen a empresas que proyectan una mala imagen en el entorno donde se desenvuelve su actividad , lo que provoca en muchos casos se realice una selección inadecuada de la persona que debe ocupar el puesto, pues no existen opciones, esto provoca que pasado cierto tiempo esa persona vuelva a retirarse hacia otra organización , esto puede ser por decisión de la empresa que descubre que el trabajador seleccionado no es el idóneo para el puesto o puede ser por solicitud de la propia persona que decide retirarse porque ha encontrado un empleo que le permite satisfacer en mayor medida sus expectativas. Como consecuencia de esto se da un inadecuado clima laboral.

Algunos investigadores de la estabilidad laboral en los cambios de gobierno cada cuatro años concluye que el principio de estabilidad laboral en los cambios de



gobierno no es respetado. Encontró que en la mayoría de municipalidades del país, no se respeta el principio de estabilidad laboral cada cuatro años, ello obedece cuando hay cambio de gobierno, el nuevo presidente o alcalde despide a cuanto trabajador pueda, para dar empleo a sus seguidores.

Igualmente para establecer la situación jurídica de los trabajadores y su estabilidad cuando existe sustitución patronal, y lo que regula el Artículo 23 del Código de Trabajo, en los resultados obtenidos encontré que los inspectores de trabajo carecen de facultad para poder imponer multas en el momento de la infracción laboral, situación que resta estabilidad laboral a los trabajadores que se desempeñan con los patronos infractores; pues no resguardan sus derechos de una manera pronta y efectiva. Tal como lo menciona Alvarado en sus resultados los inspectores de trabajo no cuentan con la facultad de hacer respetar el derecho a la estabilidad laboral como lo indica el Artículo 23 del Código de Trabajo es por ello que los patronos pueden hacer los cambios que ellos deseen, los trabajadores están conscientes de esta situación y es por ello que temen por su empleo trayendo como consecuencias negativas la insatisfacción laboral y daños en el bienestar de los trabajadores.

Similares a los resultados presentan otros investigadores quienes han logrado determinar si la reinstalación es un medio para garantizar la estabilidad de la relación laboral en el derecho guatemalteco. En donde menciona que en Guatemala



los trabajadores no cuentan con suficientes garantías que los protejan al momento de reclamar por un despido injustificado y así poder solicitar su reinstalación y el pago de los sueldos dejados de percibir.

También se observa en los resultados obtenidos que en la sociedad guatemalteca la estabilidad laboral es una necesidad jurídica urgente y la reinstalación un medio social para garantizarla, ya que la reinstalación tiende a prevenir un mal futuro de grandes consecuencias negativas, que con ésta se puede evitar el daño a causarse, con lo cual se puede proteger y garantizar la relación laboral y la energía de trabajo aportada.

Para finalizar, los cambios de gobierno en Guatemala afectan gravemente el ambiente laboral, y este tiende a desarrollar comentarios negativos entre los trabajadores quienes están preocupado por los despidos masivos cada vez que hay cambio de gobierno, la estabilidad en el empleo proporciona tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, y que estos difícilmente no puede ser arraigado del pensamiento del trabajador.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Ante la inferencia que los despidos masivos en transición de gobierno, por no pertenecer al partido oficial; vulnera derechos: al trabajo y a la libre decisión electoral, se puede decir que esto sucede debido al alto índice de corrupción que existe dentro del Estado, en virtud que los nombramientos para los cargos a ocupar cada vez que hay un cambio de gobierno, no son acorde a la capacidad del trabajador, si no se hacen si las personas apoyaron en campaña y pertenecen al partido que estará de turno en los siguientes cuatro años.

El problema se presenta que no existe una estabilidad laboral para las personas nombradas ya que depende si son afines al partido político, lo cual provoca una deficiencia en el cumplimiento de las funciones y por lo tanto afecta al desempeño de las instituciones del Estado, ya que se nombra a personas que no son idóneas al cargo y muchas veces no tienen la preparación adecuada, pero se les nombra por cumplir con los compromisos adquiridos durante la campaña, a la vez esta situación discrimina los derechos de los trabajadores, quienes no pueden continuar en sus cargos cada cambio de gobierno, sin importar si su desempeño ha sido bueno o no, lo único que se toma en cuenta es si pertenecen al partido político ganador, de lo contrario son removidos de sus puestos de trabajo, por alguien más que si apoyó aunque no tenga la experiencia o conocimientos adecuados, lo que además de vulnerar derechos afecta al servicio que las instituciones prestan.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 15ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1993.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1999.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tiran lo Blanch, 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.

GÓMEZ GARRIDO, Ignacio Margarito. **Infraestructura vial**. 4ª ed. Barcelona, España: Ed. Comares, 2002.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1998.

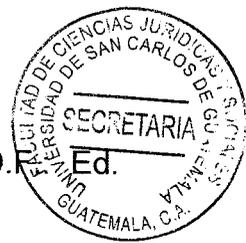
GUZMÁN DÁLBORA, José Luis. **La teoría del delito**. 6ª ed. Chile, Santiago: Ed. Legal, S.A., 2009.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. **La ley y el delito**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Sudamericana, 1990.

LAURENZO COPELLO, Paul Fabricio. **Libertad de locomoción y las vías públicas**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Judicial, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 2007.

MUÑOZ CONDE, Francisco. **Derecho penal y control social**. 8ª ed. México, D.F. Universitaria, 1985.



NOVOA MONREAL, Eduardo. **Curso de derecho penal**. 4ª ed. Chile, Santiago: Ed. Jurídica de Chile, 1990.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 13ª ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2013.

Legislación:

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

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