

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



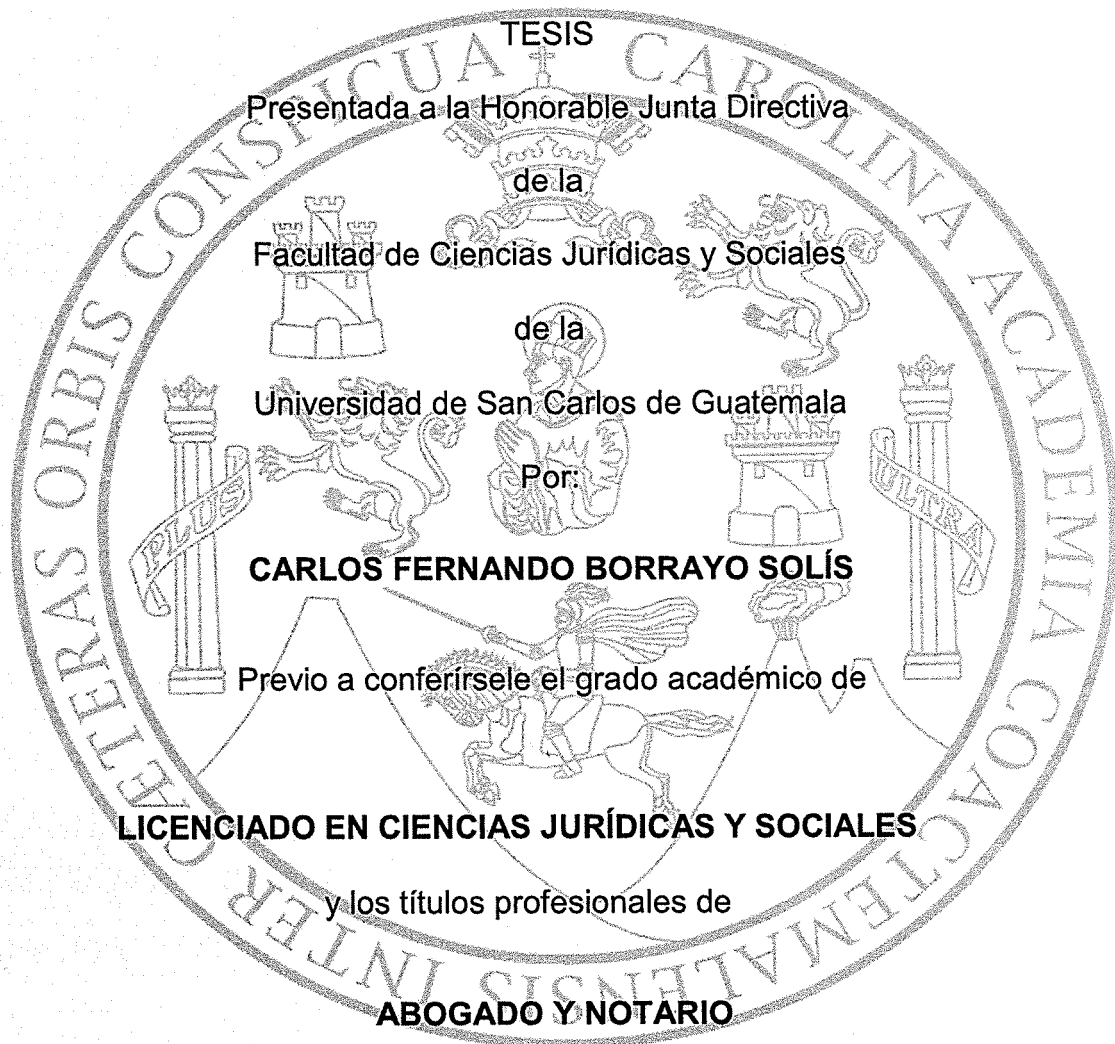
**IGUALDAD Y EQUIDAD EN MATERIA LABORAL Y SUS RESPONSABILIDADES
RECAÍDAS EN EL AUXILIAR FISCAL ANTE LA INCLUSIÓN DEL ARTÍCULO 107
BIS EN EL CÓDIGO PROCESAL PENAL GUATEMALTECO**

CARLOS FERNANDO BORRAYO SOLÍS

GUATEMALA, MARZO 2024

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

**IGUALDAD Y EQUIDAD EN MATERIA LABORAL Y SUS RESPONSABILIDADES
RECAÍDAS EN EL AUXILIAR FISCAL ANTE LA INCLUSIÓN DEL ARTÍCULO 107
BIS EN EL CÓDIGO PROCESAL PENAL GUATEMALTECO**



Guatemala, marzo de 2024

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXÁMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Doris Anabela Gil Solís
Vocal:	Lic. Roberto Bautista
Secretaria:	Licda. Marta Alicia Ramirez Cifuentes

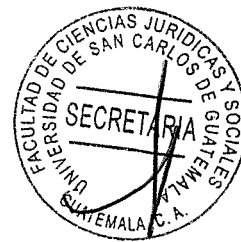
Segunda Fase:

Presidente:	Lic. David de Paz
Vocal:	Licda. Doris Anabela Gil Solís
Secretario:	Lic. Roberto Bautista

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



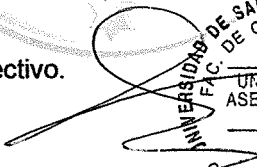
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 26 de mayo de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. **CARLOS FERNANDO FERNÁNDEZ REYES**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CARLOS FERNANDO BORRAYO SOLÍS con carné **201502340**,
intitulado **IGUALDAD Y EQUIDAD EN MATERIA LABORAL Y SUS RESPONSABILIDADES**
RECAÍDAS EN EL AUXILIAR FISCAL ANTE LA INCLUSIÓN DEL ARTÍCULO 107 BIS EN EL
CÓDIGO PROCESAL PENAL GUATEMALTECO

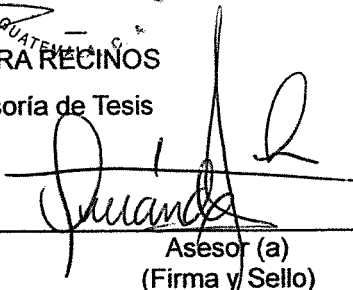
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de su tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 29 / 05 / 2023 f) _____

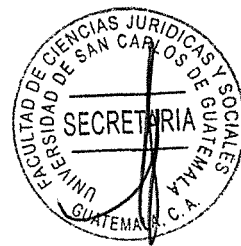

Asesor (a)
(Firma y Sello)

Lic. Carlos Fernando Fernández Reyes
Abogado y Notario





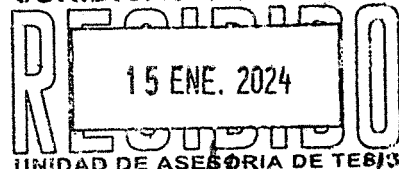
M.A. Carlos Fernando Fernández Reyes
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 12,708



Guatemala 15 de agosto del año 2023

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Distinguido Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Hora: _____
Firma:

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha ocho de mayo de dos mil veintitrés se me nombró como asesor del bachiller Carlos Fernando Borrayo Solís de su trabajo de tesis **"IGUALDAD Y EQUIDAD EN MATERIA LABORAL Y SUS RESPONSABILIDADES RECAÍDAS EN EL AUXILIAR FISCAL ANTE LA INCLUSIÓN DEL ARTÍCULO 107 BIS EN EL CÓDIGO PROCESAL PENAL GUATEMALTECO"**. Para el efecto hago de su conocimiento lo siguiente:

1. **Del contenido científico y técnico de la tesis:** El trabajo de tesis desarrollado de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema investigado.
2. **De las referencias bibliográficas:** Se cuenta con referencias bibliográficas por medio de las cuales se resguardan los derechos de autor con el fin de enriquecer la investigación presentada.
3. **De la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Fue necesario el empleo de métodos analíticos y sintéticos, así como las técnicas de investigación bibliográficas y documentales para obtener los conocimientos del tema investigado.



M.A. Carlos Fernando Fernández Reyes
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 12,708



4. **De la redacción capitular:** La redacción de cada capítulo es acorde a la realidad, siendo útil para la consulta que podrá realizar la población.
5. **De la conclusión discursiva:** Establece que existe una inclusión de los auxiliares fiscales en el proceso penal, debiendo llevarse el mismo sin el acompañamiento del Agente Fiscal.
6. **Del parentesco:** Se hace la aclaración que entre el bachiller y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Por lo que de esta forma doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que por medio del presente extiendo **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite, para posteriormente evaluarse por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a otorgarle el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

M.A. CARLOS FERNANDO FERNÁNDEZ REYES
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO 12,708

Lic. Carlos Fernando Fernández Reyes
Abogado y Notario



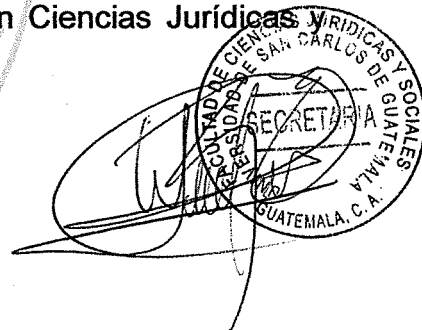
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



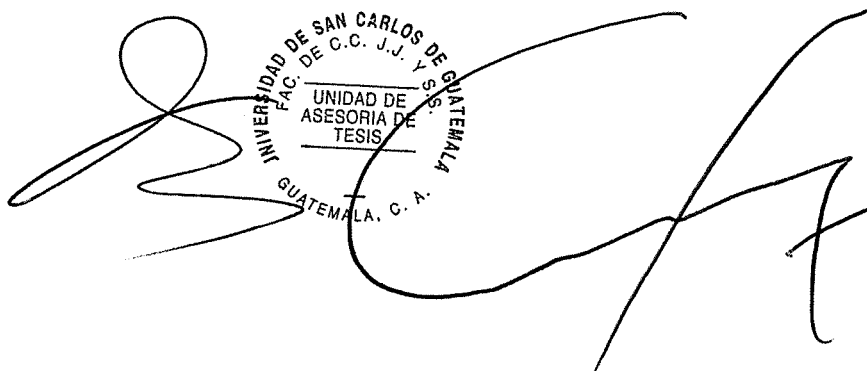
D. ORD. 61-2024

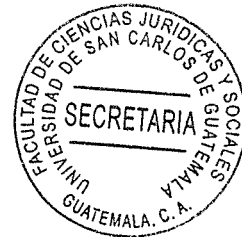
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintiséis de enero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **CARLOS FERNANDO BORRAYO SOLIS**, titulado **IGUALDAD Y EQUIDAD EN MATERIA LABORAL Y SUS RESPONSABILIDADES RECAÍDAS EN EL AUXILIAR FISCAL ANTE LA INCLUSIÓN DEL ARTÍCULO 107 BIS EN EL CÓDIGO PROCESAL PENAL GUATEMALTECO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser el pilar fundamental en mi vida, darme la sabiduría y la paciencia para recorrer este largo camino y alcanzar mi meta trazada.

A MIS PADRES Y HERMANAS:

Carlos Walberto Borrayo Santos, Sara Elizabeth Solís Roa, Karol Elizabeth Borrayo Solís y Astrid Rossemery Borrayo Solís por su esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional por guiarme siempre por el buen camino y ser un ejemplo en mi vida.

A MIS ABUELOS:

Jorge Antonio Solís Portillo y Rosa Anita Roa Lima, por su amor incondicional, y por enseñarme a luchar por mis sueños.

A MIS AMIGOS:

Dereck Dubois, Otto Solís, María Fernanda Mansilla, José Manuel Mansilla, Michelle Dubois, Ashley Dubois, Juan Andrés Mansilla, Skarlett Giron, Cindy Ramirez, Rodrigo Rodas, Ronald Sosa, Daniel Norori, Alejandro Pérez, Luis Pedro Vásquez, Gabriel Cruz, Jorge Cifuentes, Kilder Martínez, Fernanda Ortiz, Ángela Lanuza y Alejandro Castillo por acompañarme y motivarme con sus palabras de aliento durante este trayecto; y un agradecimiento



especial a Gabriela Castillo que desde el comienzo de este proceso estuvo orgullosa y apoyándome.

**A MI QUERIDO GRUPO
UNIVERSITARIO:**

Denis Ernesto Velásquez, Israel Cabrera, César Calmo, Mikel Mancilla, David Martínez, Oscar García, Alexander Arceo, Josué Contreras, Cristian Cabrera, Ricardo Pérez, David Papa, Javier Sarmiento, José Solís y Miguel Castillo por siempre apoyarme y darme su amistad incondicional.

A MI ÁNGEL ETERNO:

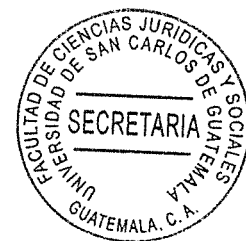
Héctor Rocael Borrayo Santos, aunque mi vida no es la misma sin su presencia, gracias por siempre cuidarme desde el cielo y por estar orgulloso de mí, hoy puedo decirle que lo logré padrino.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; y los docentes que con su sabiduría y conocimiento permitieron desarrollarme como persona y profesional del Derecho.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos De Guatemala; por brindarme las herramientas y conocimientos necesarios para realizarme como profesional.



PRESENTACIÓN

La presente investigación trata de establecer la importancia que tiene el análisis a fondo el problema planteado, es decir, la disparidad salarial entre los auxiliares y los agentes fiscales en el Ministerio Público de Guatemala. Se examinarán las implicaciones legales, laborales y constitucionales de esta situación, así como sus consecuencias para la justicia social y laboral, así como a crear conciencia sobre la situación de los auxiliares fiscales y las implicaciones más amplias de la disparidad salarial en el sistema de justicia guatemalteco.

Fue desarrollada en los ámbitos del derecho del derecho del trabajo, debido a la importancia que tiene el respeto al derecho a la igualdad de las personas, el cual está garantizado en el Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, además de establecer que no deben de existir ningún tipo de discriminación en el caso de la manera en la forma en la que se debe de realizar los salarios dentro del territorio nacional. La investigación se realizó de enero a junio de 2023.

Dentro de la presente investigación, el objeto de estudio se enfoca en la disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales, considerando el contexto de la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco. La investigación busca comprender las implicaciones de esta disparidad salarial en relación con la igualdad y equidad en el ámbito laboral y constitucional. Por su parte el sujeto de estudio recae sobre los patronos y los trabajadores en el país respecto a la vinculación que tienen ambos por la relación laboral, así como el derecho constitucional a la igualdad de pago que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El aporte académico del trabajo de investigación consiste en proporcionar evidencia, análisis y recomendaciones que respalden la igualdad y la equidad salarial, generando conciencia y promoviendo cambios positivos en el sistema laboral guatemalteco.

HIPÓTESIS



La inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco, que permite a los auxiliares fiscales intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción y sin el acompañamiento del agente fiscal, ha generado una disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales en el Ministerio Público de Guatemala, lo cual constituye una vulneración de los principios de igualdad y equidad laboral establecidos en el artículo 102 inciso c) de la Constitución Política.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo, la anterior fue validada, a través de la utilización del método inductivo-deductivo y método analítico-sintético, derivado que se realizó un estudio general, desde el punto de vista legal, doctrinario y práctico de la aplicación del derecho constitucional de igualdad en el caso de responsabilidades recaídas en el auxiliar fiscal ante la inclusión del Artículo 107 bis en el código procesal penal guatemalteco y como este se puede realizar en el caso del derecho del trabajo de Guatemala

De conformidad con lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesario que se dentro del territorio nacional, se respete el derecho de igualdad a las personas de tal manera que todas aquellas personas que siendo abogados y fiscales auxiliares recaigan funciones de fiscales sin que su remuneración sea como tal, vulnerando sus derechos como trabajadores.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

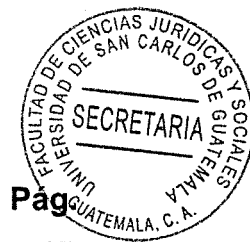
1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.2. Definición de derecho de trabajo	2
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	7
1.4. La relación laboral.....	8
1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo	14

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo.....	21
2.1. Definición de contrato individual de trabajo	22
2.2. Características del contrato individual de trabajo	25
2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo	27
2.4. Elementos del contrato individual de trabajo	31
2.5. Modalidades del contrato de trabajo	33

CAPÍTULO III

3. El principio de igualdad.....	37
3.1. Antecedentes.....	37
3.2. Conceptualización de principio de igualdad	39
3.3. Definición de principio de igualdad	41

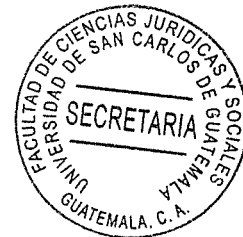


Pág

3.3.1. Definición de principio de igualdad ante la ley	45
3.4. El principio de igualdad y los derechos humanos	47
3.5. La igualdad en el derecho del trabajo	52

CAPÍTULO IV

4. Igualdad y equidad en materia laboral y sus responsabilidades recaídas en el auxiliar fiscal ante la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco	55
4.1. Funciones del auxiliar fiscal	59
4.2. Igualdad y equidad en materia laboral y sus responsabilidades recaídas en el auxiliar fiscal ante la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta se fundamenta en el marco legal y constitucional de Guatemala, en particular en el Código Procesal Penal y la Constitución Política. Se examinan las disposiciones legales pertinentes, como el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal y el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política, para comprender las normativas relacionadas con la intervención de los auxiliares fiscales y los principios de igualdad y equidad laboral.

El objetivo principal de esta investigación consiste en analizar la disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales en el Ministerio Público de Guatemala, en el contexto de la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal, y examinar sus implicaciones en relación con los principios de igualdad y equidad laboral, con el fin de contribuir al debate y promover acciones que fomenten una remuneración justa y acorde con las responsabilidades laborales de los auxiliares fiscales.

Por su parte la hipótesis de la presente investigación fue: La inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco, que permite a los auxiliares fiscales intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción y sin el acompañamiento del agente fiscal, ha generado una disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales en el Ministerio Público de Guatemala, lo cual constituye una vulneración de los principios de igualdad y equidad laboral establecidos en el artículo 102 inciso c) de la Constitución Política.

En el capítulo primero, se desarrolló el Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador; en el segundo, por su parte se estudió lo referente al derecho el contrato de trabajo, el tercero, por su parte explica al principio de igualdad, aplicado al derecho del trabajo; el cuarto determina la Igualdad y equidad en materia laboral y sus responsabilidades recaídas en el auxiliar fiscal ante la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco.

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el analítico: Para analizar la importancia que tiene el estudio el método analítico implica examinar y desglosar en detalle las disposiciones legales relevantes, como el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal y el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política. Se pueden analizar las palabras clave, los conceptos y las interpretaciones legales para comprender su alcance y aplicabilidad en el contexto de la disparidad salarial; el método sintético: Para integrar y sintetizar los elementos analizados en la investigación, como datos, factores, consecuencias, comparaciones y soluciones. Esto permite obtener una comprensión más completa del problema y generar conclusiones o propuestas coherentes y basadas en la totalidad del problema de la disparidad salarial.

El método deductivo: Para establecer premisas generales, formular hipótesis, inferir conclusiones lógicas y validarlas a través de la evidencia empírica. Este enfoque lógico de razonamiento permite una estructura rigurosa en la investigación y ayuda a garantizar la coherencia y validez de las conclusiones alcanzadas sobre la disparidad salarial en el Ministerio Público de Guatemala. Por su parte la técnica utilizada en la investigación fue la documental, que centra su principal función en todos aquellos procedimientos que conllevan el uso óptimo y racional de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, en libros, revistas y periódicos e internet, sobre el derecho del trabajo, el derecho a la igualdad en el trabajo, la no discriminación en el territorio nacional al derecho del trabajo.

El aporte de esta investigación radica en proporcionar un análisis exhaustivo y fundamentado sobre la disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales en el Ministerio Público de Guatemala, en el contexto de la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal. A través de un enfoque analítico y sintético, la investigación examina las implicaciones de esta disparidad en relación con los principios de igualdad y equidad laboral

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo y la tutelaridad del trabajador

En este capítulo se analiza lo concerniente al derecho de trabajo, estableciendo su evolución histórica, definición y demás elementos; enfocándonos sobre todo en la relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen de la dependencia laboral del trabajador.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del derecho del trabajo provienen de “referencias antiguas como puede ser el código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos diecinueve y veinte, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa”.¹ Lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento. En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

Doctrinariamente, se puede afirmar que el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las

¹ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 01 de junio 2023).

libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de asociación y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos.

La segunda otorga el derecho de suspender el trabajo, pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”² Lo anterior, establece que el derecho de trabajo ha sido resultado de la lucha entre clases, ya que desde el inicio de los tiempos se intentó establecer el trabajo como una obligación, no como un derecho.

Fue en este contexto que se iniciaron los movimientos de lucha social con el objeto de que no se violenten los derechos de las personas, en tal sentido los trabajadores adquirieron derechos que son irreductibles e irrenunciables ya que no es posible que exista esclavitud por trabajo, sino un trabajo estructurado con derechos propios.

1.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal,

² Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.



interés autónomo, dentro de una entidad también autónomo el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

“Previamente a fijar una definición del mismo, parecerían necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”³ El derecho del trabajo como lo apunta este autor es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle. Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a) “Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo. De acuerdo con él, se atendería en la definición al trabajo, a los trabajadores o a la clase trabajadora

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 100.

b) Criterio referente a contrato de trabajo

c) Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo. Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto.”⁴

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal.

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁵

Esta definición, establece que el derecho del trabajo es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo. Es “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁶

⁴ De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126

⁵ Trueba Urbina, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.

⁶ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social.

El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁷

Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

“El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriva.”⁸

⁷ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

⁸ Castorena, Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 19.

El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”⁹.

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social, que se debe de llevar entre patronos y trabajadores mediante la relación laboral que estos dos conllevan.

⁹ *Ibíd.* Pág. 21.



1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil dar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un área del derecho mixta, en el sentido que se encuentra integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Se defiende la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral sólo existe entre dos partes, sin embargo, esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una relación patrono-trabajador. Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del

derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

En Guatemala, el derecho de trabajo es de naturaleza pública puesto que contiene garantías mínimas irrenunciables, además, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo cuando se aplica; así lo consagra nuestro código de trabajo en su considerando cuarto literal “e”.

1.4. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado o, a menudo, el trabajador, y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo.

Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores.

Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”¹⁰

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

¹⁰ OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT.** Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Pág. 19.



Con esto claro es preciso afirmar que se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Al considerar cuestiones relativas a la seguridad social y a la protección de la maternidad tuvo en cuenta la eventual relación de trabajo de los beneficiarios, con el objeto de estar al tanto de las necesidades de cada gremio de tal manera que pueda exigirse a los estados parte de esta organización el mejoramiento de las condiciones de trabajo de cada uno de estos, sugiriendo adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, encontramos la relación laboral en el Artículo 19, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-

jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Esta es la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, define legalmente como se debe de atender la relación laboral en Guatemala al determinar que es necesario que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso

- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.

Es necesario que en Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tiene cada persona de superarse y progresar; mientras que, a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación

laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.

1.5. La tutelaridad del trabajador en el derecho del trabajo

El cuarto considerando del código de trabajo establece en sí los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, de forma específica; sobre estos se fundamenta este derecho; en tal sentido los principios rectores son los siguientes:

1. "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".

Sobre este principio, se puede afirmar que "este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad Sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y

106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

- b) Titularidad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”¹¹

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Por lo tanto, es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala, está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el Estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución

¹¹ Sacalxot Valdez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.

Política de la República de Guatemala, en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

Para mantener la cordialidad y armonía dentro de la relación laboral, surge el derecho del trabajo, es por esto que la doctrina se ha encargado de establecer principios que han servido para que el derecho de trabajo funcione y se cumpla con los objetivos de brindar al trabajador como al patrono derechos y obligaciones sobre los cuales puedan fundamentar legalmente su relación.

“La tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, tal como lo determinan los considerandos del Código de Trabajo, entendiéndose como efectiva libertad de contratación que puede haber una contratación con limitada libertad en la que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, es decir, una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones”.¹²

Es por esto por lo que se puede decir que la tutelaridad del trabajador, se establece como una herramienta compensatoria e igualitaria, debido a la debilidad económica que posee el trabajador frente al patrono, ya que depende del salario su supervivencia. La tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su

¹² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 16.

aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que le dan forma. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario.

La tutelaridad dentro del derecho del trabajo, tiene como objeto servir de instrumento decisivo de reivindicación y lucha frente al empleador ya que son estos los que poseen los recursos, es necesario que se le brinde a su contraparte derechos que procuren restablecer un equilibrio supuestamente roto; que puede servir como instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción, a través de la protección otorgada por virtud de la ley.

En tal sentido, se debe de atender a la teleología del derecho, la cual establece a la razón de algo en función de su fin o la explicación que se sirve de propósitos o fines; esto se traduce en el medio para la obtención del fin, entonces la tutelaridad es el nexo que permite es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; es por esto que para la tutelaridad sirve para establecer el equilibrio entre patronos y trabajadores en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía en ámbito laboral del país.

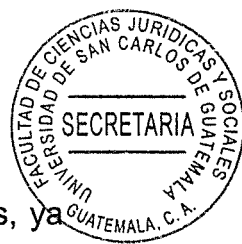
Se puede afirmar entonces que la importancia de la tutelaridad en derecho del trabajo responde a la necesidad que existe dentro del derecho laboral para su correcto funcionamiento. La tutelaridad entonces se puede considerar como aquel principio que

sostiene todas las relaciones de trabajo, debido a que sustenta al derecho laboral y se refleja en cada uno de sus aspectos y hasta en la legislación vigente.

Se puede establecer la influencia del principio de tutelaridad en cada una de las negociaciones que se dan dentro del derecho del trabajo, se puede señalar dentro de estas el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, fortaleciendo la posición de los trabajadores además de buscar un equilibrio de pretensiones de tal manera que las negociaciones y los posteriores convenios, sean justos para todas las partes que intervienen dentro de los mismos.

Esto es importante debido a que las negociaciones colectivas modifican las condiciones laborales en cuanto a salario, vacaciones, prestaciones y demás asuntos que puedan favorecer a los empleados, sin detrimento de los patronos, de allí la importancia de la negociación; ya que estas anteceden a las reformas legales, que se perciben como lentas en cuanto a la incorporación de derechos y obligaciones a trabajadores y patronos.

Dentro del derecho procesal laboral, se puede determinar que el principio de tutelaridad tiene como beneficio por ejemplo el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador; también la llamada inversión de la carga de la prueba que releva de prueba al trabajador en casos de despidos, y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo en el proceso ordinario laboral por despido.



El trabajador expone su dicho ante el tribunal, pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado quien debe probar que efectivamente existía una causa justa de despido. Se puede determinar entonces que el principio de tutelaridad sirve para mantener la relación entre patronos y trabajadores de forma cordial y que establezca la manera en la cual se pueda equiparar la relación existente entre los dos ya que sin que se otorgue la misma al trabajador.





CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

Se debe de iniciar afirmando que el contrato es una obligación, es por esto que siempre será un acuerdo de voluntades entre las partes, esto quiere decir que en virtud del mismo se creará una ley que regirá a quienes se suscriban al mismo.

El contrato de trabajo como tal tiene su origen tiene origen en dos instituciones romanas: *"la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum; la locatio conductio operis o arrendamiento o locación de obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella.*

La Locatio Conductio Operarum o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza a la Locatio Conductio Operarum como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero."¹³

¹³ <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consulta: 11 de junio de 2023).

Fueron entonces los romanos quienes idearon la manera en la cual se debería de establecer el trabajo, sin ser un derecho del trabajo como tal, no obstante, se establece la forma en la cual el contrato debería de llevarse a cabo a través de la asociación entre trabajadores y patronos aunque se trataran de contratos para obras específicas.

2.1. Definición de contrato individual de trabajo

“Contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”¹⁴

Esta definición, afirma entonces la manera en la cual se puede realizar el contrato de trabajo, estableciendo que estos se llevan a cabo cuando existe un acuerdo de voluntades que determina la manera en la cual se llevará a cabo una relación laboral, aceptando a prestar sus servicios a cambio de un salario, el cual devengara cada cierto tiempo, actuando bajo la dirección y a favor del patrono.

Esto determina la manera en la cual relación laboral se perfecciona y como el contrato de trabajo pese a tener los términos claros, siempre será una relación contractual desigual debido a que el patrono posee los recursos y el trabajador solo presta un servicio.

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 185.

En el sentido amplio de la palabra, el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos esenciales tanto de existencia como de validez que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza tal el caso de los contratos contemplados en el Código Civil, no obstante no se pueden considerar como tal debido a que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la misma.

Teniendo en consideración lo anterior, se puede determinar que el Artículo 18 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

La definición que brinda el código de trabajo es muy completa, ya que establece las formas en las cuales se puede prestar el trabajo dentro de Guatemala, además determina las partes que participan en el mismo, además de las obligaciones que corresponden a cada quien dentro de la relación laboral.

“Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón,

patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”.¹⁵

Esto confirma lo que la ley regula, estableciendo la forma en la cual se debe de realizar la contratación laboral en el país así como las figuras que intervienen en el mismo y la manera en la cual estos se deben de relacionar en virtud de su contratación.

“Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador.”¹⁶

Este autor se refiere al contrato de trabajo, a la manera en la cual una persona contrata a alguien para realizar una actividad determinada, a través de la autonomía de la voluntad. Es importante mencionar, que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollarse el mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Págs. 411 y 412.

Se puede determinar que mediante la contratación individual surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, debido a que efectivamente mediante la contratación individual surge un vínculo económico ya que el trabajador como consecuencia de la prestación de servicios a un determinado patrono recibe una retribución, esta es la finalidad del trabajo es decir conseguir una cantidad de dinero para su subsistencia, a cambio de su fuerza de trabajo. Por consiguiente; el patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio (capital), debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución pactada entre ambas partes.

2.2. Características del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar las características del contrato individual de trabajo, de tal manera que establezca como este se puede utilizar dentro de Guatemala, en tal sentido las características que presenta el contrato individual de trabajo son los siguientes:

- a. Es consensual: porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

- b. Es conmutativo: porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause este. Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.
- c. Es oneroso: se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono por ejemplo: una empresa de celulares contrata a sus vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.
- d. Es bilateral: porque ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el artículo 18 del decreto 1441.
- e. Es personal: porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

f. Es de tracto sucesivo: porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

g. Es principal: porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.”¹⁷

Se puede determinar que, si un contrato cumple con todos estos requisitos, entonces se estará frente a un contrato de trabajo, es por esto que se puede deducir que se deduce que mediante la contratación individual de trabajo se debe de desarrollarse el mínimo de Garantías Sociales, protectoras del Trabajador plasmado por sus características.

2.3. Validez jurídica del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cómo se conforma la validez jurídica del contrato individual de trabajo debe de realizarse en el contexto del derecho del trabajo, en tal sentido deben de tener en cuenta los siguientes requisitos:

a. Capacidad: Que es la aptitud legal para adquirir derechos y contraer obligaciones, que se la adquiere a los 18 años. La relativa a los 14 años, dependiendo del caso que se presente.

Respecto a los menores de edad, el Artículo 150 del código de trabajo de Guatemala, establece 3 requisitos fundamentales para la obtención de plaza laboral, los cuales son:

¹⁷ Ibid. Pág. 15.

1. Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
 2. Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
 3. Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.
- b. Consentimiento: Las partes manifiestan externamente la formalización de un acuerdo. Es la conciliación recíproca de dos voluntades opuestas sobre un objeto de interés jurídico.
- c. Objeto cierto: Se determina el motivo del contrato, debiendo ésta ser factible de realizarse. Para el empleador el trabajo mismo, para el trabajador el salario.
- d. Causa lícita: Que la voluntad de las partes expresada en el contrato se sujete a las buenas costumbres, el derecho y la moral. Motivo que induce a contratar, siempre debe ser lícita, lo que es objeto para el empleador es causa para el trabajador, y viceversa.
- e. Forma: Que el contrato se ajuste y respete las normas y acuerdos de facción del contrato y lo establecido entre las partes intervinientes (escritos, verbales o tácitos).

f. Personal: La labor a ser desarrollada por el empleado es indelegable intuito personae”.¹⁸

Es importante establecer que estas condiciones se deben de llevar a cabo para que el contrato de trabajo se pueda perfeccionar dentro del territorio nacional y que el mismo pueda ser utilizado como garantía entre el trabajador y el patrono, tratando de equiparar la relación entre ellos, dando como resultado la relación laboral.

Se debe de analizar el Artículo 12 del Código de Trabajo que preceptúa: “Son nulos ipso jure y no obliga a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interno de trabajo un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Por lo tanto, el contrato de trabajo debe de contener cláusulas justas, ya que todas aquellas que contengan alguna renuncia de derechos o bien que se presten a la confusión o fraude legal, no podrán nacer a la vida jurídica y si lo hacen es un contrato ineficaz e irregular, por lo tanto, debe de ser denunciados ante la Inspección General de Trabajo para que este sea invalidado hasta que ofrezcan las condiciones laborales mínimas que la ley establece.

¹⁸ Ibid. Pág. 19.

a. Consentimiento: "El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto de que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un cum sintiere, sentir en unión; es decir converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto."¹⁹ Esto quiere decir que en todo contrato (unilaterales o bilaterales), el consentimiento deber ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es, que lo contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cado uno de los puntos integrantes del contrato. Por su parte, El consentimiento supone las siguientes condiciones entre otras:

- 1. "Pluralidad de sujetos (trabajador-patrono)
2. Capacidad, presupuestos para la viabilidad del consentimiento; - Voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares;
3. Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente;
4. Concordancia entre la voluntad interna y declarada."²⁰

¹⁹ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 355

²⁰ Ibid. Pág. 356.

Es por esto que el consentimiento debe manifestarse por la oferta o propuesta de una de las partes y aceptarla por la otra, puede ser expreso o tácito y resultar también de la presunción de la ley en los casos que ésta lo disponga expresamente; el consentimiento expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos.

b. Capacidad. La capacidad como elemento esencial de todo contrato

Se considera entonces, que la capacidad es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo; la capacidad supone, por tanto, el discernimiento; que constituye, como se ha dicho, la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias de actos y acciones.

2.4. Elementos del contrato individual de trabajo

Es necesario analizar cuáles son los elementos que existen dentro del contrato individual dentro de Guatemala, cómo estos intervienen y reglamentan la relación laboral que se genera entre las partes. En tal sentido, se pueden establecer los siguientes:

- a. Trabajador: El Artículo 3 del Código de Trabajo decreto 1441 establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, ahora bien de forma doctrinaria, se refiere que toda persona física que presta sus servicios

subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.”²¹

Por lo tanto, se puede determinar que el trabajador es toda aquella persona que se compromete con otra para brindar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración dineraria. Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe reunir varios requisitos a saber:

- a. Debe tratarse de una persona física: Ya que las entidades o personas jurídicas, no pueden firmar ni autorizar un contrato individual de trabajo
- b. La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual: Esto quiere decir que para que exista una remuneración, es necesario que exista un trabajo efectivo.
- c. Que el trabajo se realice por cuenta ajena: Esto quiere decir que el trabajo que se realice debe de ser en favor de una tercera persona, en caso contrario, no existiría una relación laboral, sino que un negocio y no corresponde al derecho de trabajo regularlo.
- b. Patrono: El Artículo 2 del Código de Trabajo decreto 1441, establece: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud

²¹ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 759.

de un contrato o relación de trabajo; “Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”²²

Es por eso que el patrono le corresponde una de las partes más importantes del contrato de trabajo, en el sentido de que este es el que ocupa de brindar el salario de los trabajadores, así como proveer las instrucciones conducentes para que la finalidad del contrato individual que se ha consignado entre las partes.

2.5. Modalidades del contrato de trabajo

Existen varias modalidades de contrato de trabajo, en tal sentido se hace necesario establecer que al referirse a modalidades en contrato de trabajo, se habla de “Modificaciones introducidas por ley o por las partes del acto jurídico, a los efectos inmediatos del acto jurídico. Y son de tres clases: condición (evento futuro incierto de cuya realización depende el nacimiento o extinción de un derecho), lazo o término (evento futuro cierto de cuya llegada depende el ejercicio o extinción de un derecho) y el modo; sus características son:

- a. Expresos. No se presumen, debe estar establecido por las partes o por la ley.
- b. Excepcionales. Por regla los efectos son inmediatos.

²² Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 162.

- c. Accidentales. Porque un acto jurídico, este con o sin modalidades surte efectos. Por eso los autores modernos lo denominan elementos accidentales de los actos jurídicos.”²³

Esto quiere decir que las modalidades del contrato del trabajo se encuadran en las distintas maneras en las cuales estos pueden generarse conforme a la ley, respetando siempre los derechos de trabajador y patrono, buscando una equidad entre los mismos. Las modalidades del contrato de trabajo son las siguientes:

- a. Contrato de trabajo indefinido: Modalidad del contrato de trabajo y consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo, pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes siempre bajo la formalidad del preaviso. Esto significa que el trabajador no podrá ser removido de su empleo. Este contrato de tiempo indefinido es la modalidad más corriente en la industria y consiste en que se cumple todos días (de tractus sucesivo), pero puede terminar en cualquier momento, ya sea por mutuo consentimiento, o voluntad unilateral, este último debe cumplir con la formalidad del preaviso, si no hay tal de proporciona una indemnización a la parte perjudicada.
- b. Contrato de trabajo por tiempo determinado: En virtud del cual trabajador debe concluir el trabajo en un tiempo determinado y concluye con el vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Su origen está en la locatio operis o Arrendamiento de Obra. En estos

²³ Machicado, Jorge. **Op. Cit.**

contratos no hay periodo de prueba, es más estos contratos se los pacta después de este periodo tampoco hay preaviso.”²⁴

Es necesario afirmar que existen varias modalidades de contrato de trabajo, atendiendo la duración que tiene el mismo dentro del derecho laboral; en Guatemala se puede aplicar las dos modalidades de contrato de trabajo siempre y cuando se especifique la temporalidad de los mismos al momento de firmar y perfeccionar el contrato de trabajo.

²⁴ Ibid.



CAPÍTULO III

3. El principio de igualdad

A continuación, desarrollará los aspectos más importantes relacionados con el principio de igualdad, de tal manera que se pueda alcanzar un entendimiento aun mayor de la importancia de este principio y de la incidencia del mismo dentro de la relación laboral en el Ministerio Público de Guatemala.

3.1. Antecedentes

El principio de igualdad dentro del derecho, se ha desarrollado en las distintas etapas de la sociedad, desde sus inicios este fue asociado invariablemente con el concepto de justicia hasta tomar independencia propia, Se aplica a todas las áreas del derecho en la regulación de las actividades del hombre, en particular se ha desarrollado como derecho fundamental, humano y en la actualidad, con mayor relevancia, respecto al acceso a los otros derechos y con mucha importancia en todo lo relacionado a los derechos de representación.

“Parece que la justicia consiste en igualdad, y así es, pero no para todos, sino para los iguales; y la desigualdad parece ser justa, y lo es, en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales.”²⁵

²⁵ Carbonell, Miguel. **Neoconstitucionalismo y Derechos Fundamentales**. Pág. 198.

Desde sus inicios, la igualdad no ha sido el trato de identidad de trato para todos sino únicamente y para los que tenían similares características; y diferente trato para aquellos que tienen distinciones debidamente reconocidas por el derecho; a estos últimos se les dará trato distinto. Por lo tanto, sería el primer desarrollo del principio de igualdad, en un intento por definirlo. Una igualdad que reconoce que no todos somos iguales y que tratará a los individuos dependiendo que se adapten a las clasificaciones que el propio Derecho realiza; ese fue la primera concepción que se tuvo de igualdad en la antigüedad, en donde había distinciones, pero dentro de estas desigualdades, todos eran iguales lo cual constituyó un primer avance respecto a cómo debía desenvolverse este principio dentro de la sociedad y el derecho.

Más adelante en el tiempo se comprendió que aunque se poseía una acepción de igualdad, esta no era justa, por lo tanto; el principio de igualdad fue desarrollándose desde un punto de vista objetivo; la norma en sí. “Esto es, la norma prevé en su hipótesis una abstracción generalizada que resuelve todos los casos idénticos de la misma manera; sin que esta igualdad objetiva de la norma no reconozca la desigualdad tanto de los sujetos a los que se va dirigida o aplica, inclusive a los que están en una misma categoría, también reconociendo las variadas situaciones que debe atender la norma y que la abstracción no contiene textualmente”.²⁶

Luego de esto el principio de igualdad adquiere la forma que le conocerá actualmente; ha desarrollado el principio atendiendo a los sujetos, esto es, haciendo énfasis en la

²⁶ Mouchet, Carlos; Zorraquín Becú, **Introducción al Derecho**. Pág. 131

igualdad de los individuos ante el derecho; ante la norma jurídica y la posibilidad de exigir como derecho y garantía fundamental la igualdad de trato ante la norma. Se ha desarrollado como derecho humano o fundamental o constitucional en las diversas constituciones de los Estados.

El principio de igualdad como derecho fundamental, humano y constitucional también se ha desarrollado transversalmente en todas las áreas del derecho y aplicado a cada uno de los otros derechos fundamentales. Cada área y en especial aquellas de mayor trascendencia para la sociedad como los otros derechos humanos o fundamentales tales o constitucionales lo han desplegado en formas prácticas, con la intención de materializar la igualdad de los sujetos en lo que se refiere en el acceso a servicios u otros derechos; por ejemplo en referente a educación, salud, buen vivir, vivienda, trabajo, dignidad, justicia, participación social-política. “La igualdad también ha reconocido diferencias de trato a personas que, reconocidas como desiguales a la generalidad, el Derecho intenta equiparar, proteger o priorizar.”²⁷

3.2. Conceptualización de principio de igualdad

La igualdad es un principio inherente a la persona humana, emana de la naturaleza misma del hombre. Por ello preexiste a cualquier legislación positiva. “La igualdad exige que se trate del mismo modo a quienes se encuentran en iguales situaciones, es decir,

²⁷ González Alarcón; Hugo Manuel. **Análisis de igualdad ante la doctrina y la jurisprudencia comparada.** Pág. 89.

igual tratamiento de los iguales en iguales circunstancias. Por lo tanto, ello significa el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias y condiciones”.²⁸

En este sentido se afirma que de acuerdo con esta sentencia; se infiere la igualdad en todos los sentidos entre las personas sin distinción de sexo, raza o capacidades mentales o económicas. En este sentido la Corte de Constitucionalidad, establece en su sentencia 16 del año 1992, establece: “El principio de igualdad, plasmado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.”²⁹ Por lo tanto se deduce, que en Guatemala el principio de igualdad se respeta y se debe de hacer cumplir en cada una de las funciones y procesos que se lleven a cabo en nuestro país. El principio de igualdad entonces es de suma importancia en Guatemala,

²⁸ Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires. **Sentencia del año 1944.** , Nuevo Banco Italiano vs. Municipalidad de la Capital, Fallos 200-424

²⁹ Corte de constitucionalidad. **Gaceta No. 24, expediente No. 141- 92, página No. 14, sentencia: 16-06-92.**

ya que de acuerdo con la corte de constitucionalidad se debe de respetar y de poner en práctica en cada una de las actividades en las cuales se vean inmiscuidas cada uno de sus habitantes, en especial si está involucrada alguna institución estatal.

3.3. Definición de principio de igualdad

Se debe de iniciar diciendo que la igualdad es un concepto complejo debido a que abarcan una amplitud de tópicos dentro de las ciencias sociales. Ha sido estudiado por la economía, la política, la sociología, la antropología y el derecho. "Su incidencia en el campo de los derechos humanos, como se intenta demostrar en las páginas que siguen, es central por muchos motivos. Aparte de que el derecho a obtener un trato igual (en sus diversas manifestaciones) está protegido como tal en la mayor parte de las constituciones contemporáneas, dicho trato se convierte en la práctica en un prerequisite para el disfrute efectivo de muchos otros derechos.

La de igualdad es una noción particularmente elusiva, con frecuencia cargada de connotaciones partidistas y afectadas casi siempre por posicionamientos ideológicos."³⁰

El derecho a recibir un trato igualitario está protegido en la mayoría de las constituciones contemporáneas. Además, se destaca que este trato igualitario es un prerequisite para el disfrute efectivo de muchos otros derechos.

³⁰ Carbonell, Miguel. **Estudio preliminar. la igualdad y los derechos humanos.** Pág. 9

También cabe resaltar que el concepto de igualdad es elusivo y a menudo está cargado de connotaciones partidistas. Además, se menciona que está influenciado por posicionamientos ideológicos.

Para definir igualdad es preciso analizar este concepto desde tres ópticas; en tal sentido se puede determinar que: “el tema de la igualdad, en general, puede ser estudiado desde tres niveles distintos de análisis:

- a) El primer nivel es el lógico-lingüístico. En este nivel se busca responder a los problemas que ofrece la pregunta “¿igualdad en qué sentido?”. Se trata de atribuir un significado al vocablo igualdad, de determinar sus usos lingüísticos.
- b) El segundo nivel es el filosófico-político. En este nivel se deben afrontar los problemas relacionados con las dos preguntas siguientes: ¿por qué igualdad? y ¿qué igualdad? Se trata, por tanto, de encontrar la justificación de la igualdad como valor a proteger, y de elegir entre los distintos tipos de igualdad. Para poder llevar a cabo dicha elección hay que distinguir primero entre los distintos tipos de igualdad que existen.
- c) El tercer nivel es el nivel jurídico trata de contestar la pregunta ¿cómo lograr la igualdad? Al estar el principio de igualdad recogido en los textos constitucionales, desde el punto de vista de la dogmática constitucional no existe la necesidad de justificarlo como valor sino de explicar las condiciones para aplicarlo. La vertiente jurídica del estudio de la igualdad debe afrontar la cuestión de las diferentes

manifestaciones —jurídicas— del principio. Esto supone el análisis de los tipos de normas que contienen, detallan y desarrollan el principio de igualdad.

Con esto claro se puede definir entonces la igualdad; esta palabra, proviene del latín *aequalitas*, la igualdad es la correspondencia y proporción resultante de muchas partes que componen un todo uniforme. El término permite nombrar a la conformidad de algo con otra cosa en su forma, cantidad, calidad o naturaleza.”³¹

la igualdad se refiere a la correspondencia y proporción entre las diferentes partes que componen un todo uniforme. Se utiliza para describir la conformidad de algo con otra cosa en términos de forma, cantidad, calidad o naturaleza.

En el contexto de los derechos humanos, la igualdad implica tratar a todas las personas de manera justa y sin discriminación, independientemente de su origen étnico, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas. La igualdad de derechos y oportunidades es un principio fundamental para asegurar la justicia y el respeto de la dignidad humana.

Es importante destacar que la igualdad no significa tratar a todas las personas de la misma manera, sino reconocer y abordar las diferencias y desigualdades existentes para garantizar un trato equitativo y justo. Esto implica adoptar medidas para superar las

³¹<http://definicion.de/igualdad/>. **Definición de igualdad** (Consultado: 09 de agosto 2022)

barreras y obstáculos que impiden que ciertos grupos o individuos disfruten plenamente de sus derechos y oportunidades.

Un concepto genérico de igualdad se define de esta forma: “Cuando en términos de derecho se habla de igualdad, lo que quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y posibilidades”.³²

A su vez, la igualdad ante la ley es un principio que reconoce que todos los ciudadanos tienen capacidad para los mismos derechos. Resulta evidente que, si no hay igualdad de razas, no existe la igualdad ante la ley. Este concepto también supone que la Justicia no prejuzga.

Por lo tanto y teniendo en cuenta lo anterior; es preciso afirmar que el principio de igualdad es vital para cualquier proceso que se considere de conformidad al derecho; ya que es uno de los principios sobre los cuales se fundamenta el derecho procesal en Guatemala. Por lo tanto en cada proceso que se lleve a cabo dentro del país; este principio debe de ser respetado y puesto en práctica con el objeto de brindar justicia a las partes inmiscuidas en un proceso; para cumplir con la finalidad del mismo, el cual consiste en establecer la paz social a través de la solución del conflicto, la restauración del orden vulnerado y la búsqueda de una convivencia feliz, entonces se afirma que la

³² Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Políticas**. Pág. 470.

finalidad del proceso es: en lo civil restituir el orden o un derecho o satisfacer una pretensión.

3.3.1. Definición de principio de igualdad ante la ley

La igualdad es un principio que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello implica una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma. De manera tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o concurrencia de razones. Este principio y su relación con la ley; conlleva a los siguientes fundamentos filosóficos:

- a) Abstención: de toda acción legislativa o jurisdiccional tendiente a la diferenciación arbitraria, injustificada y no razonable.
- b) Existencia de un derecho subjetivo: destinado a obtener un trato igual, en función de hechos, situaciones y relaciones homologas.

El derecho a la igualdad funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. A su vez, se constituye de los siguientes elementos:

- a) Como un límite para la actuación de los poderes públicos

- b) Como mecanismo de reacción frente al hipotéticos usos arbitrarios del poder
- c) Como una expresión de demanda del actuar del Estado para remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad de los hombres

Con esto claro, se analiza lo escrito por cuanto existen muchas vertientes filosóficas que intentan explicar al principio de igualdad ante la ley; debido a la amplitud del término dentro de ámbito legal ya que este principio es fundamental dentro del derecho y tiene múltiples acepciones; ya sea para referirse a la igualdad de género, personas, raza, etc. o bien para referirse a cómo se debe enfrentar ante las instituciones del estado, por lo tanto es importante que cuando se refiere a la igualdad se trata de enfatizar el mismo trato para toda una comunidad, ya sea como individuos o como sociedad, el principio de igualdad prioriza el trato común para todos frente a la ley.

Se ha de mencionar el alcance del principio de igualdad dentro de la ley ya que este principio es invocado en cada actuación legal por la importancia que adquiere. Dentro de esta importancia mencionada, se disciernen tres tipos de formas en las cuales se puede interpretar la igualdad ante la ley:

- a) "La igualdad de la ley: Hace referencia a que el legislador ordinario o el legislador reglamentario están impedidos de configurar supuestos normativos, distintos para

aquellas personas que se encuentran en idéntica situación, circunstancia, status o rol ciudadano.

- b) La igualdad de trato ante la Ley: El juzgador u operador del derecho interprete y aplique la ley de manera efectivamente semejante para todas aquellas personas que se encuentren en la misma condición o circunstancia.
- c) Igualdad en las relaciones socio-particulares: Supone el goce de los derechos fundamentales de la persona no puede quedar enclaustrados en el ámbito de las relaciones entre gobernantes y gobernados, sino que toda relación coexistencial debe asentarse sobre la base de la vivificación del principio de igualdad”.³³

3.4. El principio de igualdad y los derechos humanos

Derechos humanos son todas aquellas facultades inherentes a la persona humana es decir que se obtienen por el simple hecho de existir. La relación entre estos y el principio de igualdad es sumamente estrecha, debido a muchas causas, sobre todo a la desigualdad que, a lo largo de la historia de la humanidad, ha prevalecido. Por lo tanto, en aras de la comprensión de la totalidad del concepto de igualdad se ha de estudiar la relación entre estas.

³³ Medina Ticse, Armando. **El derecho a la igualdad**. Pág. 15.

En este sentido se puede señalar el devenir histórico del reconocimiento del principio de igualdad para entender la importancia que adquiere dentro de los derechos humanos y el ámbito del derecho en general.

Se inicia señalando entonces la declaración de los derechos del hombre; relación al principio de igualdad se señalarán momentos particulares, a partir de los cuales va desarrollándose con mayor fuerza. Por ejemplo, será a partir de 1789, que se da la Revolución Francesa, “su principal catalizador para ser incorporado en las normas jurídicas. En la Revolución Francesa la sociedad actúa frente al absolutismo monárquico, lo vence y proclama, entre otros los principios del nuevo Estado: libertad, fraternidad e igualdad de los ciudadanos. Esta etapa ya tenía como antecedente el desarrollo intelectual y jurídico de autores como: Rousseau, Voltaire o Montesquieu”³⁴.

Su presencia en la Declaración de los Derechos del Hombre que se da en el mismo año 1789, permitió que sea reconocido e incorporado en la Constitución francesa de 1791. A su vez esta influencia, en la norma constitucional francesa, provocó que sea tomado por otros regímenes. Aparecerá como derecho en el Estatuto Fundamental de la Monarquía de Saboya (Estatuto Albertino) el 4 de marzo de 1848, para regir en el reino conformado por los territorios de Cerdeña, Chipre y Jerusalén (lo que actualmente sería Italia). “Este estatuto se constituyó en su Ley Fundamental y fue reemplazado en 1948 por la Constitución Italiana. La esencia de esta influencia es que se considerará al

³⁴ Flor Vásconez, José Joaquín. **Los Derechos Humanos de Personalidad**. Pág. 421.

conglomerado de los ciudadanos jurídicamente iguales”³⁵. Este concepto de igualdad se va diseminando en todas las constituciones de Europa, aunque se presentan abusos puntuales.

Esto significó un avance importante debido a la importancia histórica que tuvo la Revolución Francesa y sus principios en la humanidad; debido a que estos fueron adoptados por la mayoría de los países en sus cartas magnas como puede observar en Guatemala en la Constitución Política de la Republica del año 1824 en donde se establece en su Artículo 20 donde se establece que: “Los derechos del hombre en sociedad son, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad.”

Más adelante en el tiempo y con la aparición de la Organización de las Naciones Unidas, luego de la segunda guerra mundial se proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos en donde el principio de igualdad de derechos toma otro momento de aceptación general, aplicación y desarrollo en las diversas áreas jurídicas.

Constituido como derecho fundamental de los individuos (derecho humano) la igualdad aparece consolidando varias características a la vez: como derecho y como principio. “La igualdad no es definible pura y simplemente en la ciencia jurídica, sino que, es un concepto amplio que como derecho fundamental se va a ir determinando su contenido limitado, ilimitable y delimitable”³⁶ en función de lo previsto y desarrollado en las propias

³⁵ **Ibíd.**

³⁶ Castillo Córdova, Luis. **Derechos fundamentales y procesos constitucionales**. Pág. 78

normas constitucionales, las normas y principios y valores relacionados al mismo, así como en todo lo que se ha desarrollado en los sistemas de protección de derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su preámbulo explica que en consideración a los derechos iguales de los miembros de la familia humana, la dignidad de las personas, así como bajo la consideración que existe una igualdad de derechos entre hombres y mujeres dispone en su contenido que los seres humanos nacen iguales en dignidad y derechos, así como son iguales ante la ley, tanto para no hacer distinción así como para la protección de ellos.

La Declaración ha previsto este principio de igualdad de manera transversal en su contenido, sin embargo, se refiere puntualmente a él, respecto a algunas áreas específicamente, con la intención de hacer énfasis. Puntualmente prevé el principio de igualdad para rechazar todo tipo de trato discriminatorio o provocación a ella, tal como lo señala el artículo séptimo de la misma. La propia declaración enfatiza a su vez alguna forma de igualdad procesal en el Artículo 10 en donde se establece que debe existir igualdad para ser oído por un tribunal imparcial que examine y determine los derechos y obligaciones de cada uno.

Es importante mencionar la naturaleza jurídica de esta declaración; debido a que ha sido ratificada en casi todos los países del mundo. Por ser derecho internacional, se ha tomado como una norma externa, este artículo ha servido como base mínima para

fundamentar el principio de igualdad en Guatemala, aunque ha sido desarrollado con amplitud e independencia dentro del país.

Las constituciones americanas han acogido este principio y derecho incorporándolo en su texto y otorgándole contenido en las áreas que lo han desarrollado. Llama la atención especialmente la Constitución de los Estados Unidos de América sirve de ejemplo para este fin ya que prevé en el Artículo 4 que los ciudadanos los ciudadanos de cada Estado, disfrutarán en los demás de los derechos que sus ciudadanos gozan en aquel, por lo tanto, concede la igualdad de derechos a los individuos. De la misma forma en el Artículo 15 producto de enmiendas se prevé este principio, pero aplicado al Derecho Internacional, pues norma que ni los EEUU ni cualquier otro Estado puede privar a los ciudadanos de EEUU el derecho de sufragio argumentando motivos de raza, color o servidumbre. También como se menciona en Guatemala en la constitución de 1824 y todas las demás que se han promulgado desde entonces.

Se puede entonces entender la importancia que ha tenido el principio de igualdad dentro de la sociedad y como a través de los últimos siglos ha adquirido mayor importancia dentro de la humanidad. En el mismo animus de marco supranacional, se suscribió la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969

En el Artículo 8 de esta convención trata sobre la igualdad de garantías mínimas procesales en lo judicial. Es así que se desarrolla la igualdad para que toda persona

cuenta: con legítimo defensor, inclusive traductor o intérprete; debido conocimiento del contenido de la acusación para poder defenderse; otorgamiento del tiempo necesario y de los mecanismos para la defensa; actuación de pruebas e interrogatorio a testigos; y la impugnación de la resolución. De esta manera se desarrolla el principio de igualdad en lo procesal para la legítima defensa y la tutela judicial efectiva.

3.5. La igualdad en el derecho del trabajo

Todos tienen derecho a tener igualdad en el trabajo como lo establece el código de trabajo, no importando ningún factor social o económico que cada uno tenga, en todo lugar de trabajo tendrán que aplicarle el principio de igual condiciones igual derecho.

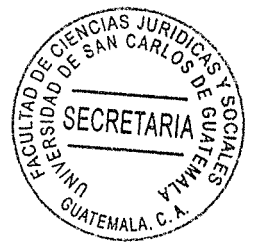
El derecho de igualdad en el trabajo, establecido en el código laboral, en el Artículo 14 bis. Afirma que todas las personas tienen el derecho a recibir igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, sin importar su posición social o situación económica. En todos los lugares de trabajo, se debe aplicar el principio de igualdad de condiciones y derechos.

El derecho a la igualdad en el trabajo es fundamental para promover un entorno laboral justo y equitativo. Significa que todas las personas, independientemente de su género, raza, origen étnico, religión, discapacidad u otras características personales, deben recibir un trato justo y no ser discriminadas en el empleo.

El principio de igualdad de condiciones igual derecho implica que todas las personas que realizan el mismo trabajo o tienen responsabilidades similares deben recibir igual remuneración, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional. No se deben establecer diferencias arbitrarias o injustas en el tratamiento laboral basadas en características personales o circunstancias externas.

La aplicación efectiva del principio de igualdad en el trabajo requiere que los empleadores promuevan una cultura laboral inclusiva y respetuosa, donde se evite cualquier forma de discriminación y se fomente la diversidad y la igualdad de oportunidades. Esto implica implementar políticas y prácticas de empleo que garanticen la igualdad salarial, la promoción justa, el acceso a la formación y el desarrollo profesional, así como la prevención y la respuesta adecuada ante casos de discriminación en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, el derecho a la igualdad en el trabajo, que debe ser respetado y protegido de acuerdo con el código de trabajo. Este derecho implica que todas las personas tienen derecho a recibir igualdad de trato y oportunidades en el empleo, sin importar su situación social o económica. La aplicación del principio de igualdad de condiciones igual derecho en el lugar de trabajo es esencial para promover un entorno laboral justo y equitativo.



CAPÍTULO IV

4. Igualdad y equidad en materia laboral y sus responsabilidades recaídas en el auxiliar fiscal ante la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco

La igualdad laboral se refiere al principio de tratar a todas las personas de manera justa y sin discriminación en el ámbito del trabajo. Esto implica que no se deben establecer diferencias injustas basadas en características personales como el género, la raza, la religión, la edad o cualquier otro factor protegido por la ley. Todas las personas deben tener igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción, el salario y las condiciones laborales.

Por otro lado, la equidad laboral se relaciona con garantizar un trato justo y equitativo a todas las personas teniendo en cuenta sus circunstancias individuales y necesidades específicas. Se reconoce que no todas las personas comienzan desde la misma posición de partida y que pueden existir desigualdades estructurales que deben abordarse para lograr una verdadera equidad. Esto implica implementar medidas como políticas de igualdad salarial, acciones afirmativas y programas de inclusión para corregir desigualdades históricas y promover la equidad en el ámbito laboral.

Los auxiliares fiscales del Ministerio Público que sean abogados al tenor de lo que establece el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal, (adicionado por el decreto 7-

2011 del Congreso de la República de Guatemala), podrán intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción alguna y sin el acompañamiento del agente fiscal.

Lo que para ellos actualmente está implicando el aumento en la carga de trabajo de dichos miembros del Ministerio Público, pero sin que haya una remuneración salarial equitativa, con el aumento de sus actividades, porque funcionalmente podrán realizar las mismas actividades que un agente fiscal y hasta más, por estar subordinados a estos últimos, pero con un salario muy inferior al de dichos agentes. vulnerando los principios de justicia social laboral, porque a igualdad de condiciones de trabajo, empleo y antigüedad se debe pagar el mismo salario.

Este problema se originó con la reforma del Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, y provoca una vulneración del Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política. Y actualmente se ha creado una incertidumbre que lejos de ser efectiva a ellos se les están vulnerando derechos muchas veces no combatiendo la mora judicial que existen en las instituciones que imparten justicia en el país.

una situación relacionada con los auxiliares fiscales del Ministerio Público en Guatemala, específicamente aquellos que son abogados y se rigen por el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal, el cual les permite intervenir en todas las etapas del proceso penal sin restricciones y sin la presencia del agente fiscal. Sin embargo, se destaca que esta

situación ha generado un aumento en la carga de trabajo de los auxiliares fiscales sin una remuneración salarial equitativa.

Se puede argumentar entonces que los auxiliares fiscales pueden realizar las mismas actividades que un agente fiscal y, en algunos casos, incluso más, ya que están subordinados a los agentes fiscales. No obstante, se menciona que reciben un salario inferior al de los agentes fiscales, lo cual se considera una vulneración de los principios de justicia social laboral. Se argumenta que, bajo las mismas condiciones de trabajo, empleo y antigüedad, se debe pagar el mismo salario.

Esta problemática surge a raíz de la reforma del Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala y se considera que esto vulnera el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política, que se refiere a la igualdad salarial bajo condiciones de trabajo similares.

Cabe destacar, que esta situación crea incertidumbre para los auxiliares fiscales y que, en lugar de abordar la mora judicial existente en las instituciones de justicia del país, se están vulnerando sus derechos.

Lo anterior genera una preocupación con respecto a la situación laboral de los auxiliares fiscales del Ministerio Público en Guatemala. Se argumenta que, a pesar de tener funciones similares a las de los agentes fiscales, reciben una remuneración salarial

inferior. Se considera que esto vulnera los principios de justicia social laboral y crea incertidumbre para los auxiliares fiscales, quienes ven sus derechos afectados.

Esta situación vulnera la igualdad laboral en varios aspectos. En primer lugar, se menciona que los auxiliares fiscales, a pesar de tener funciones similares a las de los agentes fiscales, reciben un salario inferior. La igualdad laboral implica que a trabajos de igual valor y en condiciones similares se debe otorgar igual remuneración. En este caso, al no recibir una remuneración equitativa a pesar de desempeñar funciones equivalentes, se está violando el principio de igualdad salarial.

Además, se destaca que los auxiliares fiscales están subordinados a los agentes fiscales y pueden llevar a cabo incluso más actividades que estos últimos. Sin embargo, a pesar de esta mayor carga de trabajo y responsabilidad, no se les otorga una compensación adecuada. Esto genera una disparidad salarial injusta y contraviene el principio de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

Otro aspecto que se menciona es que esta situación se originó a partir de una reforma legal, lo cual indica que existe una normativa discriminatoria que afecta a los auxiliares fiscales. Esto también es contrario al principio de igualdad laboral, ya que las leyes y regulaciones deben garantizar la igualdad de condiciones para todos los trabajadores, sin importar su posición o función.

Esta situación, por lo tanto, vulnera la igualdad laboral al establecer una disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales, a pesar de tener funciones similares. Además, al generar una carga de trabajo mayor sin una remuneración adecuada, se viola el principio de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral. La existencia de una normativa discriminatoria agrava aún más esta situación.

4.1. Funciones del auxiliar fiscal

De acuerdo con la ley orgánica del Ministerio Público, los fiscales de dicha institución son órganos del Ministerio Público, esto incluye a los auxiliares fiscales por lo que, definir qué es órgano administrativo, resulta vital en esta investigación.

En el caso del Ministerio Público, los fiscales son considerados órganos del Ministerio Público, lo que implica que tienen autoridad y competencia para llevar a cabo las funciones asignadas a ellos por la ley. Esto incluye la investigación y persecución de delitos, la presentación de acusaciones, la representación del Ministerio Público ante los tribunales y otras tareas relacionadas con la administración de justicia.

Los auxiliares fiscales, al ser considerados parte del Ministerio Público, también se consideran órganos administrativos dentro de esta institución. Aunque pueden tener funciones y responsabilidades específicas, su labor está enmarcada dentro de las atribuciones del Ministerio Público y contribuyen al desarrollo de las tareas propias de la institución en el ámbito de la investigación y el enjuiciamiento penal.

El órgano administrativo es “aquellos órganos que pertenecen a la administración pública y que son el medio o el conducto por medio del cual se manifiesta la personalidad del Estado. La calidad de órgano deriva directamente de la propia constitución; la persona jurídica estatal no necesita un acto valitivo de determinación, pues el órgano integra la estructura de la persona, forma parte de ella, nace con ella, es ella en cierta medida, pues el órgano vale tanto como el instrumento o medio de acción, a través del cual, el Estado se desenvuelve como sujeto de derecho.”³⁷

Los órganos son entidades que forman parte de la estructura del Estado y a través de los cuales se manifiesta la personalidad jurídica del Estado. Estos órganos son el medio o canal mediante el cual el Estado ejerce sus funciones y poderes.

La calidad de órgano deriva directamente de la propia constitución, lo que significa que está establecida y definida por la ley fundamental del Estado. A diferencia de una persona jurídica privada, la cual requiere de un acto de determinación para crear un órgano, en el caso del Estado, los órganos son parte integral de su estructura y no necesitan de un acto específico para su creación. Desde su constitución, los órganos estatales existen y representan al Estado en el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

El órgano estatal es, en cierta medida, la encarnación del Estado mismo. Es el instrumento a través del cual el Estado actúa y se desenvuelve como sujeto de derecho. Los órganos estatales tienen facultades y atribuciones establecidas por la constitución y

³⁷ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Pág. 8.

las leyes, y su función es ejercer las competencias y poderes que les han sido conferidos en beneficio del Estado y de la sociedad en general.

El Artículo 9 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece: "El Ministerio Público está integrado por los órganos siguientes:

1. El fiscal General de la República;
2. Los fiscales regionales
3. Los Fiscales de Distrito y Fiscales de Sección;
4. Los Agentes Fiscales; y
5. Los Auxiliares Fiscales.

El Artículo 9 de la Ley Orgánica del Ministerio Público enumera los órganos que integran dicha institución. Estos órganos son los siguientes:

1. El fiscal General de la República: Es la máxima autoridad del Ministerio Público, encargado de dirigir y supervisar todas las actividades de la institución a nivel nacional.
2. Los fiscales regionales: Son los fiscales encargados de supervisar y coordinar las actividades de los fiscales de distrito y de sección en una determinada región.
3. Los fiscales de distrito y fiscales de sección: Son fiscales que tienen jurisdicción y competencia en un distrito o sección específica. Están encargados de llevar a cabo

investigaciones, presentar acusaciones y representar al Ministerio Público en los tribunales dentro de su área de responsabilidad.

4. Los agentes fiscales: Son fiscales que desempeñan funciones específicas de investigación y enjuiciamiento penal. Son responsables de llevar adelante las investigaciones y presentar las acusaciones en los casos que les son asignados.
5. Los auxiliares fiscales: Son aquellos que, de acuerdo con el texto mencionado, pueden ser abogados y están habilitados para intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción alguna y sin el acompañamiento del agente fiscal. Aunque se consideran parte del Ministerio Público, tienen un rol complementario y asisten a los fiscales en diversas tareas.

Estos órganos conforman la estructura y el funcionamiento del Ministerio Público, cada uno con sus responsabilidades y atribuciones específicas dentro del ámbito de la investigación y el enjuiciamiento penal.

Ahora bien, en lo referente al litigio penal, el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal adicionado por el Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, equipara a los auxiliares fiscales abogados, con los agentes fiscales, al establecer: “los auxiliares fiscales que sean abogados, pueden intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción alguna y sin el acompañamiento del agente fiscal.” Lo anterior hace que los auxiliares fiscales y el fiscal compartan responsabilidades, debiendo de realizar

además de su función como auxiliar, las veces de fiscal cuando esta sea conducente dentro del contexto del proceso penal.

“Los fiscales de distrito son los jefes del Ministerio Público en los departamentos o regiones que les fueren encomendadas. Los fiscales de sección son los jefes de las fiscalías de sección creadas por la ley o por el Consejo del Ministerio Público. La Ley Orgánica los responsabiliza del buen funcionamiento de la Institución en su área o región y les encarga el ejercicio de la acción penal pública. Para ser fiscal de distrito o de sección se requiere ser mayor de treinta y cinco años, poseer título de abogado, ser guatemalteco de origen y haber ejercido la profesión por cinco años. Gozan del derecho de antejuicio, el cual debe ser conocido por la Corte Suprema de Justicia.”³⁸

Estos cargos son de gran importancia, ya que los fiscales de distrito y fiscales de sección son los encargados de liderar y supervisar las actividades del Ministerio Público en sus respectivas áreas geográficas, asegurando el buen funcionamiento de la institución y el ejercicio de la acción penal pública.

El requisito de ser mayor de treinta y cinco años, poseer título de abogado, ser guatemalteco de origen y haber ejercido la profesión por cinco años, establece un estándar de experiencia y conocimiento jurídico necesario para asumir estas responsabilidades. Además, el derecho de antejuicio garantiza un proceso especial para los fiscales de distrito y fiscales de sección en caso de que enfrenten acciones legales,

³⁸ Ministerio Público. **Manual del fiscal**. Pág. 46.

lo cual busca preservar su independencia y permitir que cumplan sus funciones sin interferencias indebidas.

El cumplimiento de estas condiciones y el desempeño adecuado de los fiscales de distrito y fiscales de sección son fundamentales para la correcta administración de justicia en el ámbito penal en Guatemala. Su labor contribuye a la imparcialidad, eficiencia y transparencia del sistema judicial, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en el Ministerio Público y en la aplicación de la ley.

Respecto a sus funciones, se citan las que tienen en común tanto los fiscales como los auxiliares fiscales; los cuales son:

1. "Ejerce la acción y persecución penal, por sí mismo, en los casos asignados a su mesa de trabajo, así como la acción civil en los casos previstos en la ley.
2. Solicita el apoyo, dirige y supervisa la investigación de la Policía Nacional Civil en los casos que le sean asignados.
3. Coordina y dirige a los peritos de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas que intervengan en el análisis y estudio de las pruebas y otros medios de convicción, como parte de un proceso.
4. Asume personalmente el control de la investigación en los casos de mayor relevancia o complejidad. En cualquier caso, el agente fiscal está facultado para realizar cualquiera de las funciones del auxiliar fiscal.

5. Redacta y plantea los escritos de acusación o de solicitud de sobreseimiento clausura provisional. Actúa durante el procedimiento intermedio y el debate.
6. Plantea oportunamente los recursos frente a las resoluciones judiciales que estime contrarias a derecho.
7. Ejerce la acción civil en el proceso penal, cuando el titular de la acción es incapaz y carezca de representación o cuando se le delegue su ejercicio.
8. Reporta al oficial con funciones de registrador toda diligencia que practique o notificación que reciba relacionada con los procesos a su cargo para su registro.
9. Atiende y resuelve consultas que le son planteadas por las partes procesales en torno a la investigación de los casos.”³⁹

Su cumplimiento adecuado contribuye a garantizar una investigación y persecución penal efectiva, protegiendo los derechos de las partes involucradas y promoviendo la justicia en el ámbito penal.

Las funciones compartidas entre fiscales y auxiliares fiscales promueven la cooperación y el trabajo en equipo dentro del Ministerio Público. La asignación adecuada de responsabilidades y la colaboración eficiente entre ambas partes contribuyen a una administración de justicia más efectiva, fortaleciendo el sistema penal y garantizando el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

³⁹ Ibid. Pág. 47.

4.2. Igualdad y equidad en materia laboral y sus responsabilidades recaídas en el auxiliar fiscal ante la inclusión del Artículo 107 bis en el Código Procesal Penal guatemalteco

El 1 de julio de 2011, entró en vigencia, el decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reformó el actual Código Procesal Penal guatemalteco. El objetivo de esta reforma, de acuerdo con la parte considerativa del decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, es combatir la mora judicial, con acciones oportunas y a bajo costo.

La entrada en vigencia del decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reformó el Código Procesal Penal guatemalteco, evidencia la voluntad legislativa de abordar el problema de la mora judicial y buscar soluciones efectivas. La parte considerativa del decreto menciona específicamente el combate a la mora judicial como objetivo principal de la reforma, destacando la importancia de tomar acciones oportunas y a bajo costo para lograrlo.

Combatir la mora judicial es crucial para garantizar un sistema de justicia eficiente y efectivo, ya que la demora en la resolución de casos puede generar una serie de problemas, como la dilación de los derechos de las partes involucradas, la pérdida de confianza en el sistema judicial y la impunidad.

Al buscar acciones oportunas, se pretende agilizar los procedimientos judiciales y evitar retrasos innecesarios. Esto implica implementar mecanismos que permitan una gestión más eficiente de los casos, como la asignación adecuada de recursos y la capacitación del personal judicial. Además, la reforma busca reducir los costos asociados a los procesos judiciales, lo cual puede favorecer el acceso a la justicia y promover la pronta resolución de los casos.

Es importante destacar que la efectividad de estas acciones para combatir la mora judicial debe ser evaluada en la práctica, considerando diversos factores, como la capacidad de implementación, el seguimiento y la supervisión de los resultados. Sin embargo, el reconocimiento de la mora judicial como un problema y la búsqueda de soluciones a través de reformas legislativas son pasos importantes hacia la mejora del sistema de justicia en Guatemala.

Entre las reformas, se ha establecido en el nuevo Artículo 107 bis del Código Procesal Penal que, "los auxiliares fiscales que sean abogados, pueden intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción alguna y sin el acompañamiento del agente fiscal."

La reforma precitada, vulnera el Artículo 102 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece, "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y

antigüedad;”. Se vulnera la norma constitucional citada, toda vez que hay auxiliares fiscales, más antiguos que muchos agentes fiscales y que además se encargan de la investigación en la etapa preparatoria con toda clase de diligencias, en cambio, los agentes fiscales, generalmente solo supervisan la etapa preparatoria y se hacen cargo del resto del proceso, del procedimiento intermedio en adelante.

La reforma establecida en el nuevo Artículo 107 bis del Código Procesal Penal, que permite a los auxiliares fiscales intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricciones y sin la compañía del agente fiscal, plantea preocupaciones en relación con la igualdad salarial y el principio constitucional de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Según se menciona, existen auxiliares fiscales que tienen mayor antigüedad que algunos agentes fiscales y que desempeñan tareas de investigación en la etapa preparatoria con diversas diligencias. Esto sugiere que ambos grupos de profesionales realizan funciones similares o equivalentes en el proceso penal.

En este contexto, si los auxiliares fiscales realizan tareas similares a las de los agentes fiscales, pero reciben un salario inferior, se podría argumentar que se está vulnerando el principio constitucional de igualdad salarial. La norma constitucional citada establece que se debe pagar el mismo salario para igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

La disparidad salarial entre auxiliares fiscales y agentes fiscales plantea interrogantes sobre la equidad en la remuneración y podría generar un trato injusto para aquellos auxiliares fiscales que realizan funciones similares a las de los agentes fiscales, pero reciben una compensación salarial inferior.

En este sentido, es importante analizar y evaluar las implicaciones de la reforma en relación con el principio de igualdad salarial consagrado en la Constitución. Se debe considerar si existen razones objetivas y justificadas para establecer una diferencia salarial entre estos dos grupos de profesionales, y si dicha diferencia se ajusta a los principios de igualdad y equidad laboral.

Es necesario realizar un análisis más detallado de la situación y considerar posibles acciones para garantizar el respeto a los derechos laborales y constitucionales de todos los trabajadores involucrados en el sistema de justicia penal.

Por ello, es inconstitucional que los auxiliares fiscales abogados, se puedan hacer cargo de todo el proceso, sin acompañamiento del fiscal, con un sueldo muy inferior al de los agentes fiscales. La contrariedad resulta en qué los auxiliares fiscales del Ministerio Público que sean abogados al tenor de lo que establece el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal, (adicionado por el decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala), pueden intervenir en todas las instancias del proceso penal sin restricción alguna y sin el acompañamiento del agente fiscal.

Lo que implica un aumento en la carga de trabajo de dichos miembros del Ministerio Público, pero sin que haya una remuneración salarial equitativa; porque funcionalmente podrán realizar las mismas actividades que un agente fiscal y hasta más, por estar subordinados a estos últimos, pero con un salario muy inferior al de dichos agentes.

La característica esencial de esta dificultad es que esta reforma legal, vulnera los principios de justicia social laboral, porque a igualdad de condiciones de trabajo, empleo y antigüedad se debe pagar el mismo salario. Esta dificultad se originó con la reforma del Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala, y provoca una vulneración del Artículo 102 inciso c) de la Carta Magna precitada.

El aumento en la carga de trabajo de los auxiliares fiscales del Ministerio Público, sin una remuneración salarial equitativa, plantea una dificultad importante en términos de justicia social laboral. A pesar de que funcionalmente puedan realizar las mismas actividades, e incluso más, que los agentes fiscales, al estar subordinados a estos últimos, reciben un salario considerablemente inferior.

Esta disparidad salarial contradice el principio de igualdad de condiciones de trabajo, empleo y antigüedad, que establece que se debe pagar el mismo salario por trabajo equivalente en igualdad de circunstancias. La reforma introducida por el Decreto 7-2011 del Congreso de la República de Guatemala ha generado esta dificultad, vulnerando así el Artículo 102 inciso c) de la Constitución.

Es esencial abordar esta situación y buscar soluciones que promuevan la equidad salarial y el respeto de los derechos laborales de los auxiliares fiscales. Es importante considerar si existen razones objetivas y justificadas para la diferencia salarial y si se cumplen los principios fundamentales de igualdad y justicia en el ámbito laboral.

La vulneración de los principios de justicia social laboral y la disparidad salarial entre auxiliares fiscales y agentes fiscales resaltan la necesidad de revisar y ajustar las políticas y regulaciones pertinentes para garantizar un trato justo y equitativo para todos los trabajadores del Ministerio Público. Además, se deben explorar vías para abordar esta situación y proteger los derechos de los auxiliares fiscales en el marco de la legislación laboral y constitucional.

Es relevante mencionar que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como la Ley del Servicio Civil, específicamente el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, respaldan el principio de igualdad salarial por trabajo equivalente en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

El Artículo 3 numeral 5) de la Ley del Servicio Civil establece que a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponderá igual salario. Esto implica que los cargos en la Administración Pública deben organizarse en un plan de clasificación y evaluación que considere los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

En el caso de los auxiliares fiscales que son abogados, se debe considerar su formación profesional y las responsabilidades que asumen en el desempeño de sus funciones. Para garantizar la aplicación del principio de igualdad salarial por trabajo equivalente, se podrían tomar las siguientes medidas:

1. Evaluación de puestos: Realizar una evaluación exhaustiva de las tareas, responsabilidades y requisitos de los auxiliares fiscales abogados, considerando la complejidad de su trabajo, la experiencia requerida y el nivel de responsabilidad. Esto permitirá establecer una clasificación adecuada de los puestos y determinar una escala salarial acorde a su nivel de competencia y experiencia.
2. Plan de clasificación y evaluación: Implementar un plan de clasificación y evaluación de puestos que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos específicos de los auxiliares fiscales abogados. Esto ayudará a establecer una estructura salarial equitativa y uniforme, considerando la igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
3. Revisión salarial: Realizar una revisión de las escalas salariales existentes para los auxiliares fiscales abogados, comparándolas con las de otros puestos similares en la Administración Pública y tomando en cuenta el principio de igualdad salarial. Si se identifican disparidades salariales significativas, se deberían hacer ajustes para asegurar una remuneración equitativa.

4. Promoción y desarrollo profesional: Establecer oportunidades de promoción y desarrollo profesional para los auxiliares fiscales abogados, de manera que puedan avanzar en su carrera y acceder a mayores responsabilidades y mejores remuneraciones. Esto puede incluir programas de capacitación, evaluaciones periódicas de desempeño y criterios claros de ascenso.

Es fundamental que estas medidas se implementen de manera transparente y basadas en criterios objetivos, evitando cualquier forma de discriminación o favoritismo. Además, es importante que las autoridades competentes supervisen y garanticen el cumplimiento de estas disposiciones, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo para todos los auxiliares fiscales abogados.

En este contexto, la disparidad salarial entre los auxiliares fiscales y los agentes fiscales, a pesar de realizar tareas similares y estar subordinados a los agentes fiscales, podría ser considerada una violación tanto de la Constitución como de la Ley del Servicio Civil. La falta de una remuneración salarial equitativa puede generar desigualdades y afectar la motivación y el desempeño de los auxiliares fiscales.

Es necesario que las autoridades competentes analicen esta situación a la luz de la normativa vigente y tomen medidas adecuadas para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad salarial y justicia social laboral en el ámbito del Ministerio Público y la Administración Pública en general. Esto podría implicar la revisión de las escalas salariales, la implementación de planes de clasificación y evaluación de puestos, y la promoción de condiciones laborales equitativas para todos los trabajadores.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La reforma legal que permitió la intervención de los auxiliares fiscales abogados en todas las instancias del proceso penal sin restricciones, sin el acompañamiento del agente fiscal y con un salario inferior, tal como determina el Artículo 107 bis del Código Procesal Penal de Guatemala vulnera el principio de igualdad salarial establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 102 literal b de la Constitución Política de la República de Guatemala afirma que Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; no obstante, dentro del caso de los auxiliares fiscales abogados y los fiscales; la ley no determina este tipo de diferencias, ya que hace iguales las funciones de uno y otro en virtud de la celeridad del proceso penal.

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario. Los auxiliares fiscales abogados, al realizar funciones similares a las de los agentes fiscales, deben recibir una remuneración justa y acorde a su labor, considerando su formación profesional y responsabilidades asumidas, por lo tanto, es necesario realizar una evaluación y clasificación adecuada de los puestos de los auxiliares fiscales abogados, tomando en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos específicos de su trabajo. Esto permitirá establecer una escala salarial equitativa y uniforme. Además de la igualdad salarial, es importante promover oportunidades de promoción y desarrollo profesional para los auxiliares fiscales.





BIBLIOGRAFÍA

- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2010.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, 2006.
- Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Venezuela: Ed. Sucre, 1977.
- CASTILLO CÓRDOVA, Luis. **Derechos fundamentales y procesos constitucionales**. España: Ed. Grijey. 2008.
- CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. México: Ed. Porrúa, 1972.
- CARBONELL, Miguel. **Neoconstitucionalismo y derechos fundamentales**. España: Ed. Marcial-Pons. 2008.
- Corte de constitucionalidad**. Gaceta No. 24, expediente No. 141- 92, página No. 14, sentencia: 16-06-92.
- Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires. **Sentencia del año 1944**. Nuevo Banco Italiano vs. Municipalidad de la Capital, Fallos 200-424.
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. UNAM, 1983.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FLOR VÁSCONEZ, José Joaquín. **Los derechos humanos de personalidad**. Ecuador: Ed. Librería Jurídica Cevallos. 2010.
- González Alarcón; Hugo Manuel. **Análisis de igualdad ante la doctrina y la jurisprudencia comparada**. Ecuador. Ed: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2008.
- IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2002.
- JOLON YUPE, Noé. **La discriminación laboral por edad, sus consecuencias y su alternativa en la sociedad guatemalteca**. Guatemala: (s.e.), 2010.
- KASKEL Walter, Dersch Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 1972.



MEDINA TICSE, Armando. **Definición de igualdad**. México: Ed. UNAM, 2015.

Ministerio Público. **Manual del fiscal**. Guatemala: Ed. Ministerio Público, 2012.

MOUCHET, Carlos. **Introducción al derecho**. Argentina: Ed. Abeledo-Perrot. 2012.

OIT. **Por una globalización justa: El papel de la OIT. Informe del director general sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización**. (s.e.). Suiza, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. España: Ed. Marcial Pons, 2000.

SACALXOT VALDEZ, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Guatemala: Ed. Los Altos, 2004.

TRUEBA URBINA. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa, 1975.

VALENZUELA, Augusto. **Discriminación laboral, marco legal**. Guatemala: Ed. Peluma, 2017.

Legislación:

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

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

Código Procesal Penal. Decreto Número 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Páginas electrónicas

<http://definicion.de/igualdad/> (Consultado: 09 de junio 2023).



<https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/hdt.html> (consultado: 01 de junio 2023).

<https://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php> (consulta 15 de junio 2023).