

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



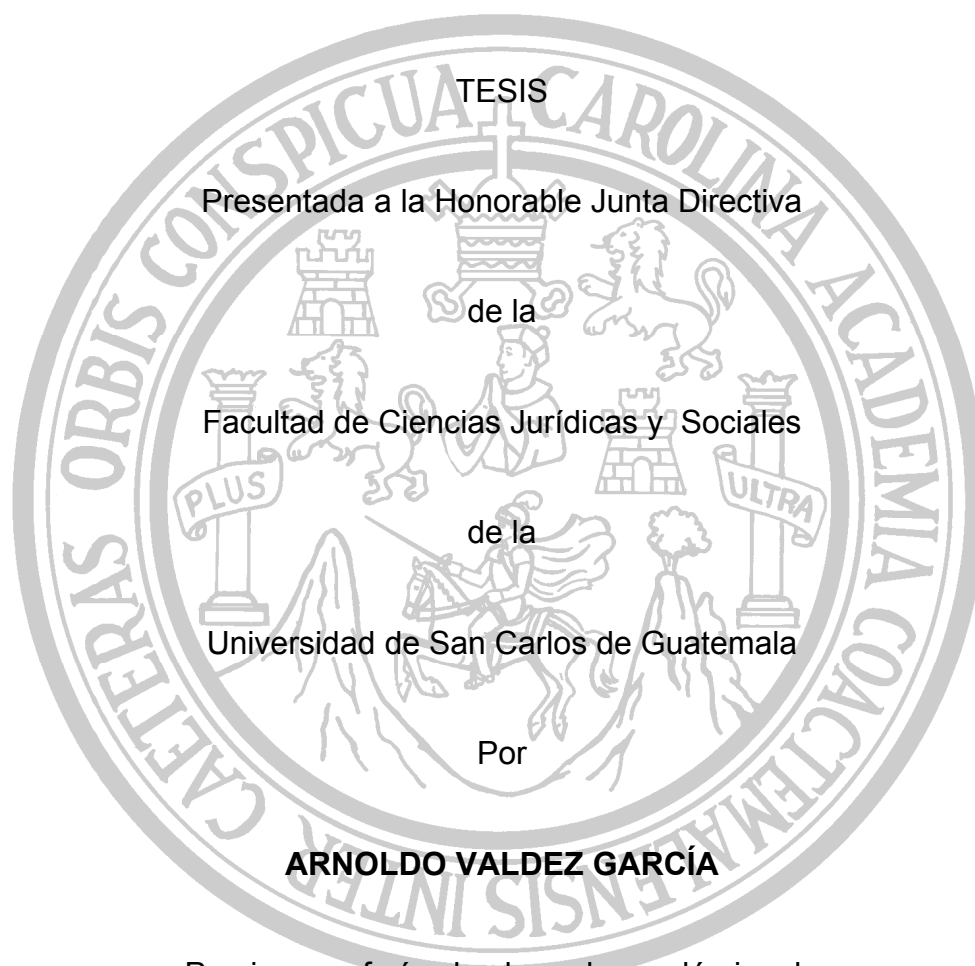
**APLICACIÓN DE LA GARANTÍA  
DE IGUALDAD EN LA NORMACIÓN  
DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO  
INJUSTIFICADO EN EL SERVICIO PÚBLICO**

**ARNOLDO VALDEZ GARCÍA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2009**

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

**APLICACIÓN DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD EN LA NORMACIÓN DE LA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL SERVICIO PÚBLICO**



Previo a conferírsele el grado académico de

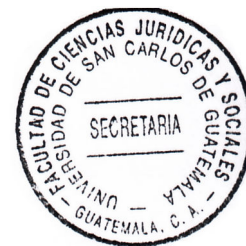
**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, septiembre 2009.

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



**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
**VOCAL VI:** Br. Marco Vinicio Villatoro López  
**VOCAL V:** Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Menfil Fuentes  
Vocal: Lic. Byron De la Cruz  
Secretario: Lic. Otto Marroquín Guerra

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Eloisa Mazariegos  
Vocal: Lic. Juan Carlos Godínez  
Secretario: Lic. Héctor René Granados

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



---

**Licenciado**  
**Rudy Oswaldo Peláez Cerdón**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 6157**

---

Guatemala, 23 de septiembre de 2008.

**Licenciado**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de esa unidad, de fecha veintiuno de mayo de dos mil ocho, se me nombró asesor de tesis del bachiller **Arnoldo Valdez García**, la que se titula "Aplicación de la garantía de igualdad en la normación de la indemnización por despido injustificado en el servicio público", y para lo cual emito el siguiente dictamen:

La tesis en relación, a mi consideración presenta un aporte al contenido científico y técnico en el tema relacionado con la aplicación desigual que existe actualmente respecto del pago de la indemnización por despido injustificado en el servicio público y privado. Pues el tema abordado por el bachiller Valdez García, radica en el actual tratamiento desigual existente en el tratamiento normativo que para efecto del pago de la indemnización por despido injustificado se da en la Ley de Servicio Civil para los trabajadores del servicio público en relación a lo que para ese mismo instituto establece el Código de Trabajo para los trabajadores del servicio privado, regulado en este último de forma más favorable para los trabajadores.

**Bufete Profesional**  
**5ª. avenida, 11-70 Zona 1**  
**Edificio Herrera, Oficina 2 C**  
**Guatemala, C.A.**  
**Tel.55058377**

**Rudy Oswaldo Peláez Cerdón**  
**Abogado y Notario**



---

**Licenciado**  
**Rudy Oswaldo Peláez Cerdón**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 6157**

---

El bachiller Valdez García, utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas para el trabajo de investigación como lo fueron el método inductivo, deductivo y analítico. Así mismo, la bibliografía consultada en la tesis fue índole nacional e internacional, lo que permitió hacer un análisis comparativo de dicha institución, y por último se puede destacar que fueron aplicadas en todo su contenido las reglas de redacción y ortografía correctamente. Obteniendo para tales efectos conclusiones y recomendaciones congruentes, que enuncian un aporte científico a esta facultad, y que además contienen contribuciones doctrinarias y jurídicas valiosas en materia de derecho laboral.

En consecuencia, y en virtud de lo antes expuesto, se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis del bachiller Arnoldo Valdez García, pues a mi criterio el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



**Rudy Oswaldo Peláez Cerdón**  
**Abogado y Notario**

**Bufete Profesional**  
**5ª. avenida, 11-70 Zona 1**  
**Edificio Herrera, Oficina 2 C**  
**Guatemala, C.A.**  
**Tel. 55058377**

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de noviembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ARNOLDO VALDEZ GARCÍA, Intitulado: "APLICACIÓN DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD EN LA NORMACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL SERVICIO PÚBLICO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueron necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



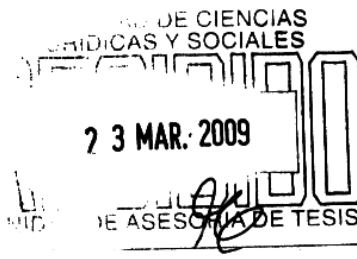
cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ragm

**LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 4596**



Guatemala, 02 de marzo de 2009.

**Licenciado**  
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
Su despacho.



Estimado Licenciado Castro:

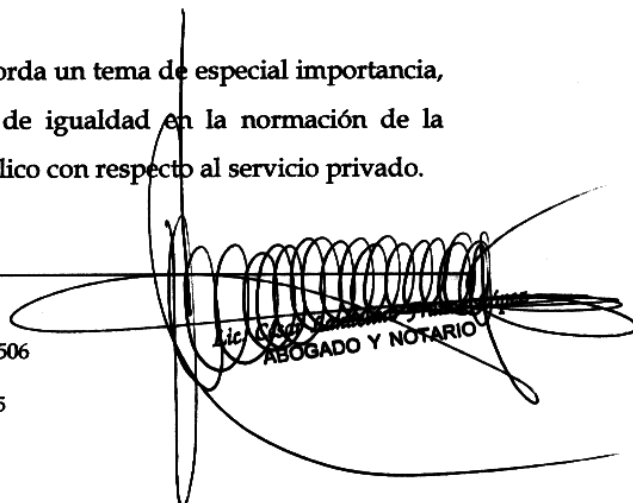
De conformidad con el nombramiento emitido por esa Jefatura con fecha veintiséis de noviembre del año dos mil ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como Revisor del trabajo del bachiller **ARNOLDO VALDEZ GARCÍA**, me permito dictaminar lo siguiente:

El postulante presentó el tema de investigación titulado: **Aplicación de la garantía de igualdad en la normación de la indemnización por despido injustificado en el servicio público.**

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por el bachiller Valdez García, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, así como la metodología y técnicas de investigación utilizadas, y la bibliografía consultada nacional e internacional, siendo las conclusiones y recomendaciones del trabajo presentado una contribución científica para la facultad.

Asimismo, es de hacer notar que el trabajo presentado, aborda un tema de especial importancia, como lo es, lo relativo a la aplicación de la garantía de igualdad en la normación de la indemnización por despido injustificado en el servicio público con respecto al servicio privado.

**Bufete Profesional**  
4 Calle 7-53 Zona 9  
Edificio Torre Azul, Oficina 506  
Guatemala, C.A.  
Tels. 2361 1020 - 2361 0015

  
Lic. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

**LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**COL.4596**



En este sentido, me permito coincidir con lo afirmado por el bachiller Arnoldo Valdez García, pues, efectivamente existe actualmente desigualdad entre la forma que la Ley de Servicio Civil regula el período por el cual reconocerse el pago de la indemnización por tiempo servido a los servidores públicos a la forma en que el Código de Trabajo reconoce ese mismo derecho a los trabajadores del servicio privado, y por ello se propone igualar la forma en que esta prestación se retribuye a los trabajadores del servicio público con la forma en que está regulado en el Código de Trabajo.

La situación que presenta el actual sistema genera una violación al principio constitucional de igualdad si se toma en consideración que el despido injustificado como figura es la misma que se produce en el servicio privado y en el servicio público, y por consiguiente la vulneración a la garantía de estabilidad se produce de idéntica forma en ambos casos.

Es decir, que el despido injustificado es el mismo, se origine en el servicio público o en el privado y por consiguiente la consecuencia debe ser la misma, en cuanto al pago efectivo de la indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio prestado, sin límite de tiempo servido.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el estudiante Valdez García, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.

*Lic. César Landelino Franco López*  
**ABOGADO Y NOTARIO**

---

**Bufete Profesional**  
4 Calle 7-53 Zona 9  
Edificio Torre Azul, Oficina 506  
Guatemala, C.A.  
Tels. 2361 1020 - 2361 0015



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 13  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de julio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **ARNOLDO VALDEZ GARCÍA**, Titulado **APLICACIÓN DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD EN LA NORMACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL SERVICIO PÚBLICO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/mbbm





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por ser mi poder superior y en gran parte el responsable del milagro de mi vida, gracias por brindarme diariamente la fuerza, la paz, confianza y el conocimiento, elementos que hoy me permiten alcanzar uno de mis más grandes anhelos.

### **A MIS PADRES:**

Judith García Aguilar y Arnoldo Valdez Quiroz, por regalarme la vida, la cual con sus consejos, sacrificios, oraciones y apoyo, la han forjado para bien, para ambos, gracias por la convicción que tienen en mí.

### **A MI HERMANA:**

Judith Marisol Valdez García, por acompañarme, en el transcurso de mi vida; de corazón gracias por apoyarme, quererme, cuidarme y por todas esas cosas que nunca agradecí. Tu sabes todo lo que hemos superado juntos, te quiero.

### **A MI SOBRINO:**

Diego Alessandro Castillo Valdez, por haberse constituido en mi fuente de inspiración y compromiso, gracias dieguito por exigir de mí un buen ejemplo.

### **A:**

César Antonio Ramírez Morataya, por su confianza, amistad, aprecio y apoyo incondicional; y a Walter Castillo Solórzano, gracias por tu ayuda en toda mi carrera y en todo lo demás.

### **A ANALU:**

Por ser mi motivación, por darme su apoyo, amistad y por mostrarme que puedo llegar más lejos de lo que he soñado.



**MENCION ESPECIAL:**

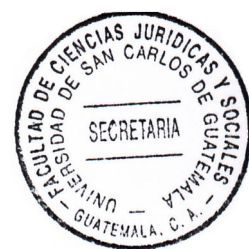
Al doctor César Landelino Franco López, por ser para mí un amigo íntegro y auténtico, adjetivos que han venido a ratificar el carácter y la fortaleza que le caracterizan, por compartirme su extraordinaria sabiduría y sus conocimientos con el fin vital de vencer la ignorancia, la mediocridad y el conformismo, pero sobre todo por su lealtad y amistad, atributos que sólo los hombres de su conformación ostentan, gracias amigo.

**A MIS AMIGOS:**

Isabel Corado, Jaroslav Aguilar, Julio Hugo Cano, Gustavo Balan, Carlos Chinchilla, Betty, Aniel Arroche, Mario Nájera, Guillermo Yupe, Gerardo Cabrera; y también a los licenciados Kike Villela, Hiram López, Manuel Chinchilla, Estuardo Castañeda, Luis Fernando López, Mario Menéndez, Marlon Guerra, Brenda Alcántara; y muy especialmente a la Licenciada Victoria Barrios por su ayuda, consejos y su incondicional amistad.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Tricentennial University of San Carlos of Guatemala.



## ÍNDICE

<b>introducción</b> .....	<b>Pág.</b> i
---------------------------	------------------

### CAPÍTULO I

<b>1. Las garantías constitucionales</b> .....	<b>1</b>
1.1.Garantía de debido proceso.....	1
1.2.Garantía de derecho de defensa.....	2
1.3.Garantía de derecho a la libre locomoción.....	3
1.4.Garantía de derecho de igualdad.....	4
1.5.Garantía del derecho de libre expresión.....	5
1.6.Garantía de derecho a la educación.....	7
1.7.Garantía de derecho a la vida.....	9
1.8.Garantía de derecho a la seguridad social.....	9
1.9.Garantía de derecho al trabajo.....	10

### CAPÍTULO II

<b>2. Principios que inspiran el derecho laboral</b> .....	<b>13</b>
2.1. Principio de tutelaridad.....	14
2.2. Principio de derechos mínimos.....	15
2.3. Principio de irrenunciabilidad.....	16
2.4. Principio de superación de derechos mínimos.....	17
2.5.Principio de necesidad.....	19
2.6. Principio de imperatividad.....	20
2.7. Principio de realismo.....	21
2.8. Principio de objetividad.....	22
2.9. Principio conciliatorio.....	22
2.10. Principio de in dubio pro operario.....	24
2.11. Principio de estabilidad en el trabajo.....	25

### CAPÍTULO III

<b>3. Formas de terminación de contratos de trabajo</b> .....	27
3.1. Definición .....	27
3.2. Formas genéricas de terminación de los contratos de trabajo .....	28
3.2.1. La decisión unilateral .....	30
3.2.2. El mutuo consentimiento .....	31
3.2.3 La causa imputable a una de las partes .....	32
3.3. Formas especiales de terminación del contrato de trabajo .....	39
3.3.1. Advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo .....	40
3.3.2. La conclusión de la obra en el contrato de obra.....	42
3.3.3. La muerte del trabajador .....	45
3.3.4. La declaración de incapacidad total para el trabajo .....	52
3.4. Clasificación del despido.....	61
3.4.1. El despido directo.....	66
3.4.2. El despido indirecto.....	69
3.4.3 El despido justificado.....	71

### CAPÍTULO IV

<b>4. La legislación de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado</b> .....	75
4.1. Definición .....	75
4.2. Finalidad teleológica.....	76
4.3. Fundamentación mínima en la indemnización por tiempo de servicio en el sector privado.....	77
4.4. Fundamentación mínima en la indemnización por tiempo de servicio en el sector público.....	79
4.5. Forma de cálculo y retribución de la indemnización por tiempo de servicio .....	81
4.6. Tratamiento normativo de la indemnización por tiempo de servicio para el trabajador del sector público .....	83



4.7. Cómo se confronta la garantía constitucional de igualdad por la regulación mínima de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado del servidor público .....	83
4.8. Necesidad de igualar a los trabajadores del servicio privado con los trabajadores del servicio público .....	87
<b>CONCLUSIONES</b> .....	89
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	91
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	93



## INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho de igualdad indicando que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, así también que tienen equivalentes oportunidades y responsabilidades; es decir, que todas las personas son semejantes ante la ley, y que ésta debe ser aplicada de la misma forma a todos por igual. De tal manera, que el trato desigual en situaciones similares deriva ilegalidad en su aplicación.

No obstante, a la disposición antes citada, en el ámbito laboral existe vulneración de dicha garantía respecto de la forma de retribuir la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, a los trabajadores del servicio público con respecto de los trabajadores del servicio privado, pues la Ley del Servicio Civil aplica en el cálculo de esa prestación de los trabajadores públicos de forma diferente y por debajo de la manera que se remunera a los primeros; lo que resulta inaceptable si se toma en consideración que despido injustificado es como institución la misma que se produce en el servicio privado y público cuando se causa la terminación del contrato de trabajo de ambos tipos de trabajadores; lo que significa que el despido injustificado, es pues el mismo opera igual en el servicio público y privado; por lo consiguiente, la consecuencia jurídica es y debe ser la misma en cuanto a que hay que hacer efectivo por parte del empleador el pago de una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año prestado.

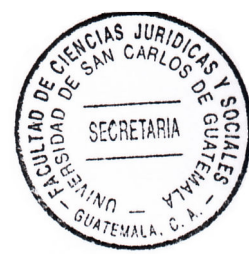
En virtud de lo anterior, con esta investigación se pretende fundamentar y demostrar teórica y doctrinariamente que de conformidad con la garantía constitucional de igualdad, existe la obligación del Estado, de otorgar a través de la ley, un mismo tratamiento normativo a la forma de cálculo y retribución por tiempo de servicio por despido injustificado en el servicio privado y en el servicio público; así mismo, indicar que existe la necesidad de equiparar dicha disposición en tal sentido.



En aquella dirección, se utilizó en esta investigación monográfica las siguientes técnicas: bibliográficas, documentales y jurídicas, en las que mediante la deducción, la comparación y la síntesis se hizo un enfoque integral del problema planteado, recurriendo para ese efecto a bibliografía nacional y extranjera, legislación constitucional y ordinaria nacional e internacional, sobre el tema del principio de igualdad y específicamente en lo relacionado al tratamiento diferente que se otorga al derecho de la indemnización para los trabajadores del sector público con respecto de los trabajadores del sector privado. Para tales efectos, los métodos en referencia utilizados fueron el analítico, con el propósito de analizar minuciosamente el objeto de estudio; el sintético para llegar a las particularidades en forma más amplia, respecto de la institución de la indemnización por tiempo de servicio tanto en el sector público como en el privado; y el inductivo para establecer y proporcionar la posible solución a la problemática.

Este trabajo de tesis quedo contenido en cuatro capítulos, en el primer capítulo se analiza las garantías constitucionales; en el segundo capítulo se abordan los principios que inspiran al derecho laboral; en el tercer capítulo se refiere a las formas de terminación de contratos de trabajo; y el cuarto y último capítulo se profundiza un estudio sobre la legislación de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, así como se identifica la necesidad de equiparar a los trabajadores del servicio privado con los trabajadores del servicio público en materia de indemnización por tiempo de servicio.





## CAPÍTULO I

### 1. Las garantías constitucionales

Es un proceso instituido por la misma Constitución de un Estado cuya finalidad es defender la efectiva vigencia de los derechos fundamentales que este texto reconoce o protege, haciendo efectiva la estructura jerárquica normativa establecida. En la doctrina constitucional actual tiende a utilizarse la expresión proceso constitucional.

La doctrina constitucional ha tendido a coincidir en el cambio del término garantía constitucional, por el más completo término de proceso constitucional, basado en la noción de jurisdicción constitucional que postuló el jurista italiano Mauro Capelletti.

#### 1.1. Garantía de debido proceso

Se puede señalar que la garantía de debido proceso, consiste en el deber por parte del tribunal, de asegurarse que todas las normas relativas al trámite del juicio se cumplan y además asegurar el derecho que tienen las partes de que se les proporcione un pronunciamiento efectivo y que éste concluya observando el cumplimiento positivo de cada una de las fases relacionadas; es decir, que sea lleve a cabo con rapidez, y que así termine la incomodidad y el desgaste que provoca y genera el procedimiento judicial para las partes.

Esta garantía, también implica el poder acudir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y que ante el mismo se puedan presentar todos los actos legales que se consideren adecuados para la defensa de sus derechos en el juicio, recordando lo que constitucionalmente se garantiza respecto de que todo individuo debe ser citado, oído y vencido en juicio; por ello, se debe dar la oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las formalidades prescritas en el ordenamiento jurídico respectivo.



Concretamente, podemos decir que es la forma efectiva de realizar todas las actuaciones encaminadas a la defensa de los derechos de la persona, que está ligada a proceso judicial. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho a accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse y aportar, de presentar alegatos y de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales; entonces, podemos asegurar que hay una violación de la garantía constitucional del debido proceso.

Sobre la violación de la garantía al debido proceso, el órgano de mayor jerarquía en esta materia es la Corte de Constitucionalidad, la cual al respecto se ha pronunciado de la siguiente manera: “Existe violación constitucional al principio del debido proceso, cuando una instancia superior reforma la sentencia apelada en perjuicio del apelante, lo cual es revisable por la vía de amparo o cuando no se da al sujeto del quién se piensa en concreto el tratamiento normativo que para el caso establece la ley...”

## **1.2. Garantía de derecho de defensa**

Si hablamos de la celebración de un juicio sabemos que en él está implícita la participación de las partes, en el cual una de ellas acusa a la otra y lleva con esto una pretensión, además que la parte que está siendo acusada tiene derecho a defenderse y así lograr romper la pretensión de la parte acusadora; esto según lo establece el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala al citar: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables, nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.”

Siendo consecuentes con lo que la ley establece al respecto, se debe mencionar la importancia que reviste a la garantía de derecho de defensa, pues con ella la persona interesada puede estar presente y argumentar el por qué y cómo fue que ocurrieron los hechos que se le imputan. El Pacto de Derechos Civiles y Políticos



dispone en el Artículo 14 que la persona tiene derecho a hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o a ser asistida por un defensor de su elección y a ser informada de todo cuanto le incumba sobre el proceso.

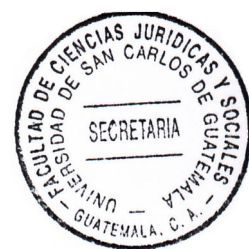
Con antes indicado, se concreta las herramientas para que la persona que se someta a juicio sea respaldada, ya que se le brinda defensa y con esto la vía adecuada para que se cumpla con todas las demás garantías, por eso se dice, por muchos jurisconsultos, que el derecho de defensa cumple dentro del sistema de garantías un rol especial.

La Corte de Constitucionalidad al ser consultada sobre este tema manifiesta: “...Esta disposición constitucional garantiza el derecho de defensa y establece el derecho de audiencia, da oportunidad que surja el contradictorio necesario y permite el acceso a la jurisdicción que habrá de dirimir o resolver el conflicto de intereses que su hubiere suscitado entre personas determinadas...”

### **1.3. Garantía de derecho a la libre locomoción**

Partamos del análisis del Artículo 26 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual regula: “Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. No podrá expatriarse a ningún guatemalteco, ni prohibírsele la entrada al territorio nacional o negársele pasaporte u otros documentos de identificación. Los guatemaltecos, pueden entrar y salir del país sin llenar el requisito de visa. La ley determinara las responsabilidades en que incurran quienes infrinjan esta disposición.”

El derecho de locomoción entonces, se puede definir como la disposición de libertad que una persona tiene de entrar o salir del territorio nacional; como la seguridad de no prohibírsele a la misma el obtener el pasaporte, en si esta garantía protege el derecho a que a ningún guatemalteco se le niegue el documento que por disposición de la ley, se necesita para poder ejercer este derecho fuera del territorio nacional.



Éste es una prerrogativa susceptible de tutela y una de las de mayor adición, también conocida como: libertad de tránsito o derecho de locomoción. Esta evicción pretende que nacionales como todo extranjeros residentes, previamente establecidos, circulen sin restricciones libremente en el territorio guatemalteco; es decir, que cualquier individuo, con las capacidades determinadas por ley, puede optar a desplazarse dónde y cómo lo desee, dicho tránsito también supone estar facultado para poder dirigirse o circular dentro del territorio nacional, o poder salir de él.

Derecho que se encuentra también reconocido en los Artículos 12 y 13 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en el Artículo 22 de la Convención Americana de Derechos Humanos, convirtiéndose en uno de los preceptos legales más importantes reconocidos como parte de la libertad inherente de cada persona.

Siendo considerado el derecho de locomoción una herramienta de amplios alcances, se debe afirmar que también se encuentra expresado como mandato constitucional, como lo citados anteriormente. Refiriéndonos al criterio estipulado en los instrumentos internacionales antes referidos, se debe tomar en consideración que existen ciertos requisitos al que debe ser sometido este derecho para que cumpla con una serie de límites o restricciones para poder hacer uso de él. Dichas restricciones pueden ser de dos clases: explícitas o implícitas.

#### **1.4. Garantía de derecho de igualdad**

En el Artículo cuatro de la Carta Magna, establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, el hombre y mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Este principio, obliga a tratar situaciones iguales aplicando el mismo derecho; pero para que este principio esté más allá de la formalidad y realmente sea efectivo, se



impone que las situaciones distintas también sean tratadas de forma desigual, tomando en cuenta las circunstancias que marcan esas discrepancias.

En anteriores casos, se ha expuesto que la igualdad, vista como principio, es referente a la universalidad de la ley, pero no limita, ni contradice a dicha regla, ya que darle un tratamiento diverso a las distintas situaciones, permitirá al legislador contemplar qué es necesario para una clasificación de contrastes entre una circunstancia y otra, siempre que la misma tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que se establezcan en el cuerpo normativo referido.

Por otro lado, nunca debemos de pasar por alto que la igualdad no debe estar fundamentada en hechos empíricos, ya que para todos es evidente que el ser humano no posee características iguales uno con otro, si se observan sus condiciones físicas; ya que de hecho son innegables sus desigualdades materiales, sino que debe existir una estimación jurídica para que se derive una paridad entre ellos.

Si percibimos la igualdad desde la perspectiva jurídica, podemos observar que ésta posee dos aspectos: el primero, constitucional por estar expresado en la Constitución Política de La República de Guatemala; y el segundo, por ser principio general del derecho. Frecuentemente al respecto, se ha expresado la Corte de Constitucionalidad al reconocer que de condiciones diferentes a situaciones también de la misma índole no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales discrepancias tengan una base razonable.

La libertad personal es un derecho humano, que el máximo ordenamiento jurídico de Guatemala garantiza, tan estrictamente, que sólo por los motivos y en la forma que la misma Constitución y la ley específica de la materia señalan, se podría restringir dicha libertad personal.

### **1.5. Garantía del derecho de libre expresión**

Sobre esta garantía es el Artículo 35 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que contempla: “Es libre la emisión del pensamiento por cualesquiera



medios de difusión, sin censura ni licencia previa. Este derecho constitucional no podrá ser restringido por ley o disposición gubernamental alguna. Quien en uso de esta libertad faltare al respecto a la vida privada o a la moral será responsable conforme a la ley. Quienes se creyeron ofendidos tienen derecho a la publicación de sus defensas, aclaraciones y rectificaciones.”

Se dice que la libertad de emisión del pensamiento consagrada en el referido cuerpo normativo, específicamente en el artículo arriba citado, es válida, ósea que puede ser ejercida por cualquier medio de difusión, y no podrá ser censurada ni se necesitará una licencia previa para hacerlo.

Esta disposición, debe preservarse a ultranza en cuanto esa difusión sea garantizada de la idea original y no pueda ser objeto de ninguna alteración que lleve implícito limitarla, ya que todos los habitantes tienen derecho tanto a expresar lo que piensan, como a recibir la información libremente.

Por ello, debe entenderse que la difusión de ideas, garantizada plenamente, es la que el público percibe de manera voluntaria, puesto que no podría permitirse la intromisión forzada de mensajes con fines crematísticos que no pueda la sociedad misma regular por razones de orden público o del bien común. Aunque realmente es el propio público quién regula la difusión de ideas por los distintos medios; es decir, que se auto sistematiza, ya que este tiene la libertad de leer, oír o ver los medios de comunicación o abstenerse de ello; por lo que, frente a la libertad de uno de sugerir sus conceptos y opiniones, se encuentra la del público de recibirlos, compartirlos o rechazarlos.

Pero esto, no quiere apuntar a que podemos abusar de este derecho, ya que la misma ley lo señala, sino que hay que tener mucha responsabilidad para poder hacer uso de ella, garantizando a la vez que quienes se creyeran ofendidos tiene derecho a la publicación de sus defensas, aclaraciones y rectificaciones.

La libertad de emisión del pensamiento tiene una trascendental importancia, de tal manera que se le considera una de las emancipaciones legales que constituyen un verdadero Estado de derecho.



Conforme al rango privilegiado de este derecho, se dispone que el mismo sea regulado por una ley constitucional específica; en este cuerpo legal se contemplan las faltas y delitos en este ámbito y se regula el procedimiento especial en que puede determinarse su comisión, así como las sanciones a aplicarse.

Desarrolla también, los derechos de aclaración y rectificación, pues la libertad de emisión del pensamiento es garantía general, de observancia obligatoria para gobernantes y gobernados.

### **1.6. Garantía de derecho a la educación**

La garantía de derecho a la educación está regulada el Artículo 71 de la Carta Magna y en el se establece que: “Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos, culturales y museos.”

El artículo constitucional precitado, fija básicamente un principio de organización de un diseño fundamental del sistema educativo. Y es de esta manera, en que se forman los dos pilares sobre los que descansa lo que podría denominarse el Código Constitucional de la Educación.

No obstante, si observamos ambos aspectos, vemos que la primera parte se refiere al principio de libertad y éste no hace más que reconocer que los individuos son libres ante el poder público en el ejercicio del derecho a la educación; pero en el segundo, se coloca de manifiesto el principio del Estado social prestador de servicios, puesto que aquí se enfoca y compromete a prestar servicios educativos a la población.

La aceptación del derecho que constituye el máximo ordenamiento legal guatemalteco, le confiere a todos los ciudadanos y con éste la libertad de enseñanza y de criterio docente, implica que constitucionalmente el Estado adquiere los principios de la libertad y el pluralismo como modelo educativo, mismos que son fundamentales dentro ordenamiento jurídico.



Existen dos sistemas de educación en el país, los cuales distinguimos como centros privados y públicos, los que están en coexistencia y la actividad que realizan se desenvuelve sin inconvenientes y en completa libertad. Estos dos derechos son complementarios a razón de haber sido cimentados así por el constituyente. No solamente son derechos de libertad frente al poder público que protegen un área privada, sino además son derechos de participación que persiguen el acceso a las prestaciones a que está obligado el Estado en la realización de los fines que la Constitución estipula.

Hay varias prohibiciones inmersas en la ley, es por ello que necesitamos interpretar y comprender cada una, en materia educativa, ya que estas restricciones poseen diversas orientaciones, que consagran derechos de libertad tal y como lo establece el Artículo 71; se imponen deberes regulados en los Artículos 74, 75, 76, 77 y 78; garantizan instituciones en el Artículo 79; reconocen derechos de prestación establecido en el Artículo 74; y en algunos casos atribuyen mandatos al legislador como en los Artículos 78 y 80 todos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En todos estos preceptos, existe una conexión que implica una relación por la unidad del objeto que persiguen, porque consagran lo que se denomina el derecho a la educación, que específicamente se atribuye a un sujeto determinado, el cual será siempre el beneficiado, al cual debemos de llamar alumno.

En modo directo, este beneficio es para la sociedad y no debemos olvidar que es un derecho de carácter público, cuyo destinatario final son los habitantes; y por otra parte, en el ejercicio del derecho a la educación se debe contemplar que existe una situación potencial, la cual genera un verdadero conflicto de intereses y derechos de padres, alumnos, profesores, propietarios de centros privados y funcionarios; quienes tienen posiciones jurídicas previstas en la Constitución; ésta constituye el marco legal dentro del cual todos estos actores se relacionan, y en el que existe una mutua limitación de los derechos de todos los titulares, ello complica el ámbito del derecho a la educación





debido a que la aplicación del derecho de uno no debe menoscabar el derecho de otro.

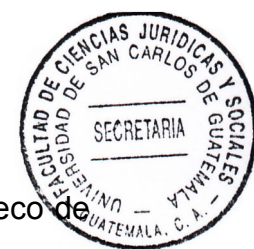
### **1.7. Garantía de derecho a la vida**

El Artículo uno constitucional, expresa puntualmente el fin del Estado, haciendo de este una garantía como tal y de carácter obligatorio, el cual se regula de la siguiente forma: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”.

Lo anterior, complementa la regulación del Artículo tres de dicho cuerpo normativo, el cual es alusivo al derecho a la vida, en el que expresamente se cita: “El derecho a la vida está contemplado en el texto supremo Artículo 3 como una obligación fundamental del Estado, pues el propio preámbulo de la Constitución afirma la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, y de allí que en la ley matriz también se regule que el Estado de Guatemala debe organizarse para proteger a la persona humana Artículo 1 y que por ello, debe garantizar a los habitantes de la República, entre otros aspectos, la vida y su desarrollo integral, Artículo 2, por lo que este derecho constituye un fin supremo y como tal merece su protección.”

### **1.8. Garantía de derecho a la seguridad social**

Es una de las garantías más útiles para los habitantes y está regulada en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República Guatemala, el que preceptúa: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tiene obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de



impuestos y atribuciones, establecidos o por establecerse, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada...”

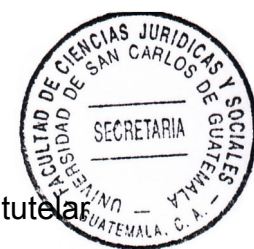
El derecho a la seguridad social no es más que una manera de protección a la vida, cuyo fin fundamental es prestarle los servicios médicos hospitalarios con el motivo de conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes; esta actividad está contemplada desde diagnosticar el aplicar un tratamiento médico y el restablecimiento del mismo.

Esta acción, está designada al IGSS que conjuntamente con patronos, empleados y el Estado hace posible el cumplimiento del principio que la inspiró y se encuentra contenido en la parte considerativa de su ley orgánica, en la que se busca elevar el estilo de vida de la población de una forma segura y pausada, superando las condiciones de atraso y miseria; y que su objeto es brindar protección médica a la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él.

Esa institución, ha sido encomendada, por el ordenamiento jurídico guatemalteco, para realizar la función de administrador de la seguridad social, y para que presente los mecanismos de control para el adecuado funcionamiento del mismo; es por ello, que debe adoptar las medidas necesarias, para garantizar su funcionamiento, y a la vez ampliar los programas que permitan dar cobertura y protección de acuerdo al alcance económico.

### **1.9. Garantía de derecho al trabajo**

Todo ciudadano tiene como actividad principal el trabajo cuya actividad le retribuye los medios necesarios para subsistir, tal como lo establece el Artículo 101 de la Constitución, al citar que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.



Cuando se habla del derecho de trabajo, debemos entenderlo como en derecho tutela de los trabajadores, el cual conlleva un mínimo de garantías sociales, que están enfocadas a la protección del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y deben desarrollarse a través de la legislación ordinaria guatemalteca; como también una seria observancia a la contratación individual colectiva; es decir, a los contratos redactados por sindicatos, los pactos de trabajo y otras normas.

La esencia de estos principios, es regular la forma de contratar, desarrollar y de remunerar el trabajo, pues según la legislación vigente es considerado este un derecho de la persona y una obligación social.

Si queremos entender el derecho de trabajar debemos precisar dicha actividad, y es que el laborar se define como la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz, principalmente con el fin de que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material. Este derecho, se convierte, como todos, en palabra sin sentido cuando colisiona con la imposibilidad de ejercicio, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación en tareas útiles a las necesidades de la producción en ese lugar y tiempo.

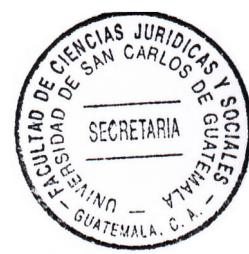
El derecho de trabajo es de mucha importancia para la sociedad guatemalteca y para las del resto del mundo, ya que impera en las relaciones de cada individuo, logrando que éste realice una actividad productiva en la que se beneficie económicamente a él y a su familia, poniendo a ejercitar todos sus músculos y también su mente; logrando con ello, una acción fructífera para el interesado en dicha producción, y en caso contrario resulta que de un individuo que no labora se puede deducir que no origina ingresos y se convierte en un individuo de carácter frustrado, pues engrosa las filas de la ociosidad y por consecuencia limita la posibilidad de desarrollo para su familia.

Si mencionamos todo el ordenamiento jurídico guatemalteco en el que se tengan previstas disposiciones laborales, debemos examinar la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, leyes especiales y tratados internacionales ratificados en esta materia.



Según el ordenamiento constitucional, al referirse al trabajo, lo considera un derecho de la persona y además una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. La ley de trabajo es tutelar de los trabajadores, incluyendo diversas garantías mínimas para todos ellos que no pueden ser inobservadas.

De lo anteriormente indicado, se puede inferir que las garantías constitucionales, en materia laboral, son el conjunto de preceptos de orden público reguladoras de las relaciones jurídicas, que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la normación de los conflictos entre los sujetos de esas actividades.



## CAPÍTULO II

### 2. Principios que inspiran el derecho laboral

El fin específico del derecho del trabajo es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, personas que dan el empleo y los que se benefician de él; es de vital importancia la existencia de una relación armoniosa y de respeto mutuo para lograr los objetivos económicos necesarios, mismos que permitirán el alcance de este propósito; pero para el derecho como tal, es necesario una inspiración en principios que deben brindar forma a su estructura en congruencia con su razón de ser.

Luis Fernández Molina, dice que en ocasiones los principios pueden ser llamados de diferentes formas, es por ello que afirma: “Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.”<sup>1</sup>

Observando el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, se puede indicar que el mismo data desde el año 1947, refiriéndonos exactamente al Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, el cual gracias a sus reformas, Decreto 1441, hoy por hoy continua vigente.

Lo antes indicado, se ha logrado por medio de Decretos Legislativos y Decretos Ley antes referidos, mismos que han transformado las instituciones en la Ley contenidas al momento de su concepción; puesto que han sido necesarias dichas variantes por los momentos históricos en los que se han realizado. Si estudiamos particular y detenidamente la legislación guatemalteca, encontraremos que los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo constituyen el pilar fundamental en este tema.

---

<sup>1</sup> Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.



Entre los principios antes enunciados, están los siguientes:

## 2.1. Principio de tutelaridad

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

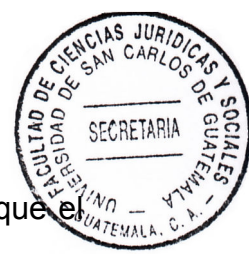
El principio referido, es aquel que se manifiesta de pleno hecho, pues en la relación entre el empleador y el empleado, por circunstancias obvias, existen elementos de juicio suficientes para considerar que por situaciones materiales, una de las partes es más débil y por lo tanto vulnerable, en este caso el empleado; ya que éste se encuentra en desventaja económica, por lo que es casi seguro que el empleador podrá realizar contratos en los cuales se negocien condiciones no equánimes, creando con ello la necesidad establecer y promulgar condiciones legales y de beneficio al empleado que compensen esa desigualdad.

Por lo indicado con antelación, es que el ordenamiento jurídico laboral garantiza que atiende esta desventaja del empleado ante el empleador, fijando términos y condiciones mínimas que permanecerán rigiendo la contratación, y sólo podrán cambiar si en mencionada situación favoreciera al empleado; esto en consonancia con el Código de Trabajo y la Constitución.

El tratadista Walker Linares, al referirse al tema, sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el Derecho de Trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en que momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 25.



Por todo lo expuesto con precedencia, por los expertos juristas, determinamos que el principio del derecho laboral de tutelaridad busca como primordial objetivo compensar la condición de débil que el trabajador posee frente al patrono; lo preteje con todo un esquema jurídico, elaborado con un fin principal, el cual es protegerlo de los abusos que se podrían cometer en su contra, por la desventaja económica existente entre ambos sujetos de la relación jurídica.

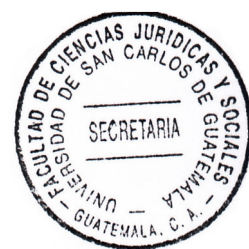
## **2.2. Principio de derechos mínimos**

Éste se encuentra regulado en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, se puede inferir que este principio condiciona al empleador al momento de realizar una contratación, que como mínimo garantizará a cada uno de los empleados lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

Siguiendo ese lineamiento, en el cual debe asegurarse que el empleado no sea perjudicado al momento de ser contratado, con condiciones que pondrían en peligro su integridad física como su condición de ser humano, se debe afianzar que el Estado debe garantizar ese mínimo de prestaciones para los trabajadores como un estatuto invulnerable por medio de una ordenanza legal y, a la vez, un mecanismo efectivo para el cumplimiento de dicha disposición legal; razón por la que se entiende que en cada una de las contrataciones que se realicen en materia laboral al cumplir el empleador con brindarle al contratado estas mínimas disposiciones que el Estado está presente indirectamente.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones:

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
- b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; y



- c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

Entendemos entonces que, el principio del derecho laboral de los derechos mínimos es el que protege al trabajador en el aspecto de sus condiciones de trabajo tanto en la forma de desempeñar la actividad laboral como en las que se derivan de la economía; esto debido a que entre otros derechos de esta índole se prevé un salario mínimo, el cual pretende cubrir las necesidades más elementales y prioritarias del ser humano para un desarrollo adecuado tanto de éste como de su familia dentro del esquema social, en el que éstos se desenvuelven, permitiendo por medio del cumplimiento de lo arriba estipulado, el alcance de dignidad, felicidad y convivencia armoniosa de este con su familia y los demás integrantes de la sociedad.

### **2.3. Principio de irrenunciabilidad**

Si citamos el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tendríamos que indicar que refiriéndonos al llamado principio de irrenunciabilidad, la ley establece: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Podemos observar que, el grado de protección que la ley estipula en materia laboral con lo referente a que los derechos mínimos no puedan ser menos a los que ella instituye; pues esto se constituiría aun en contra del mismo beneficiario, ya que se impone frente el trabajador, para que éste en la necesidad de conseguir un empleo acepte una contratación por debajo de los preceptos mínimos consagrados en ley, aceptando la renuncia, la disminución o el detrimento de éstos y librando con la manifestación de su voluntad al empleador. Este principio, se implementa con el fin de asegurar el cumplimiento de dichas normas, y con ello evitar que el trabajador renuncie a ellos. Esta problemática deja de manifiesto que la ley, en su amplio contexto





interpretativo, protege lo tutelado aun de la misma persona titular del derecho, dejando en claro que la irrenunciabilidad es inalienable en la contratación laboral y que ésta no puede ser despojada por nadie incluyendo en esta disposición al mismo trabajador.

#### **2.4. Principio de superación de derechos mínimos**

Es muy probable que este principio se considere parte de los derechos mínimos que tienen los trabajadores; asimismo del ámbito jurídico también hay tratadistas que lo consideran de igual manera, una extensión al anterior, pues este tiene como máximo lograr que lo expuesto por la ley; es decir, que se pueda mejorar a criterio de cada empleador este principio; pues se busca ampliar los beneficios al trabajador sin hacerlo imperativo pero si de carácter legal puesto que está contemplado en el ordenamiento jurídico nacional, ya que por medio de estas disposiciones el patrono no podría argumentar que la ley le impide otorgar al trabajador más derechos que los establecidos como mínimos, y que de ampliar ésto las garantías estarían incumpliendo la ley, tal es el caso de lo que sostiene Walker Linares.

Sin embargo, a criterio de otros, se ha llegado a considerar como un principio independiente, tal y como lo afirma el autor Fernández Molina, citado anteriormente, quien lo llama principio evolutivo. De tal cuenta, que sí se entiende que el derecho es el que rige el comportamiento de una sociedad cambiante o progresiva, ello si se parte de la idea que el comportamiento de un grupo de personas cambia con el paso del tiempo, épocas, circunstancias y muchos factores más que podríamos enlistar.

El ordenamiento jurídico existente hace tres décadas no sería aplicable a las condiciones nuevas o actuales que coexisten en el desarrollo de la convivencia social a la cual se está rigiendo, de ahí la importancia que reviste este principio; para decirlo de una forma más clara y sencilla, el derecho debe moverse o ser cambiante junto con la sociedad que regula; de manera tal que no debe ser estático. Pero si tomamos en cuenta que el tema que tratamos es de estrato laboral debemos entonces, dilucidar que cada cambio de las normas deberá establecer la protección del trabajador, ya



que ésta es la primordial actividad de esta rama del derecho, puesto que está llamado a modificarse cada vez que sea de beneficio para el trabajador, y tal como lo define el autor precitado el que sostiene: “ El Derecho Laboral es un Derecho mutante que esta llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores ”<sup>3</sup>.

Si abordamos el tema relacionado al Código de Trabajo, leyes laborales y convenios internacionales ratificados por Guatemala, diremos que es importante resaltar que éstos son los cuerpos normativos que sirven de base al derecho laboral para instaurar los derechos mínimos de los trabajadores, también se puede distinguir al respecto, lo que se observa en lo preceptuado en el Artículo 106 de La Constitución Política de la República de Guatemala, el cual cita: “ Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Este mismo artículo, está contemplado en uno de los considerandos de dicho Código, lo que nos deja de manifiesta la postura del derecho laboral que no importando que su norma sea superada con el sólo propósito de beneficiar al trabajador.

---

<sup>3</sup> Fernández Molina. **Ob.Cit.** Pág. 25.



De ello se esclarece, que éste aunque es un principio pensado en el ámbito del derecho laboral no debe regirse sólo en este contexto, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social en el que se desenvuelve, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo o cambio.

## **2.5. Principio de necesidad**

Entre los elementos más puros del derecho en referencia, tenemos la expresión de la voluntad como el único requisito para la realización de convenios, pactos o contratos cualquiera que sea su denominación jurídica, y siendo ésta integrante primordial para el desarrollo del derecho civil; en lo relativo a contratos y obligaciones, es necesario separar la concepción generalizada en el derecho común al ámbito laboral, puesto que el primero de éstos se supone que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionarlo, sin que existan elementos o factores que limiten y condicionen la voluntad de los contratantes; sin embargo, en la rama del derecho del trabajo esta división o separación es de vital importancia o como el nombre del principio lo instituye es necesaria para una aplicación justa y equitativa en la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, ya que permitirá que la esencia de lo contratado remunere a la parte desprotegida de la relación laboral en compensación de lo trabajado en beneficio del empleador.

En virtud de lo anterior, se puede interpretar que la voluntad del patrono podría, en todo caso, aventajar al trabajador partiendo de que el empleador tiene un nivel social, cultural y económico más elevado que su subordinado; esto sin tomar en cuenta que es él el dueño de los medios de producción, y debemos adjuntar a esto que el instinto de supervivencia de cada persona, en el cual se considera que para subsistir no interesa si las condiciones de contratación sean menores a las que la ley dicta, situación que generaría el pensamiento de aceptar un contrato por debajo del mínimo preestablecido. De allí, que el espíritu de competencia de cada uno de los seres

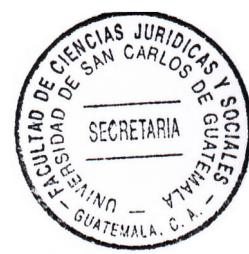


humanos, sin que exista para éstos una condición restrictiva, a veces podría ser nocivo para las mismas relaciones humanas que implican la contratación del trabajo; como consecuencia, se considera que es necesario e imprescindible que surjan normas jurídicas adecuadas y objetivas, que tengan contemplado los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre unos y otros.

## **2.6. Principio de imperatividad**

Este principio implica la diligencia forzosa con respecto a la obligatoriedad que tiene el empleador respecto al cumplimiento de las prestaciones mínimas e irrenunciables con observancia en la ley; ya que dicho precepto lleva consigo la imposición de la voluntad en este caso del Estado para con ambas partes de la relación laboral; haciendo valer sus disposiciones sin importar tanto lo que el empleador como el empleado quisieran pactar en el contrato laboral; caso contrario que las condiciones estipuladas por las partes mejoren o superen las mínimas contempladas en la ley, podrán tomarse la disposición de ellos, y sobre lo pactado dicho ente garantiza la obligación de su cumplimiento.

Esta situación, nos lleva a entender que sería infructuosamente el esfuerzo del Estado en atención a proteger las desigualdades sociales, estableciendo para el efecto, disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica laboral, si en el supuesto que se actuara sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiría a esa parte débil ignorar la existencia de ordenamiento jurídico que lo protege y que se aplicaría en forma obligatoria; en virtud de ello, se entiende que el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados y que su aplicación es el garante del cumplimiento constitucional para la protección de quien figura como frágil de la relación jurídico-laboral .



## 2.7. Principio de realismo

Si partimos de la aseveración que indica que el derecho de trabajo tiene como objeto principal procurar el bien para la clase obrera, y debe este ser objetivo y prepararse para la actividad cotidiana que se presenta en la diligencia de las relaciones de trabajo subordinadas, según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual expone: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, por que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles...”. De ello, se debe concluir que siempre debe prevalecer la realidad de la relación laboral no importando la denominación que el empleador le hubiera querido dar.

Este considerando, se refiere a la armonía que el derecho laboral deberá encontrar entre trabajador y empleador y no sólo pretende en última instancia contemplar únicamente los intereses de los trabajadores dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de éste; y otro aspecto esencial es el evaluar la realidad social en la que se desarrolla la relación laboral, es el caso de el salario y el objeto real de la contratación; dicho de otra forma, el poder determinar la actividad para lo cual se fue contratado y evitar así una simulación o fraude en el objeto del revestir de otra figura la relación que concretamente es laboral, ya que esta situación podría llevar implícita la mala fe del empleador, logrando engañar al trabajador en primer lugar y luego al tribunal que se pronunciare en el caso concreto planteado ante ese órgano; pero en el entendido de que se aplique de manera íntegra el cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso d) lo remitirá a evaluar con objetividad la relación de trabajo como tal y no lo que se intentó tutelar en el contrato, puesto que lo que prevalece es el carácter verdadero de la relación de trabajo.



## **2.8. Principio de objetividad**

Este es un precepto revestido de suma importancia para el logro de la aplicación del derecho del trabajo, pues afirmamos que este es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, ya que el mismo se divide en dos partes: la primera, es el segmento sustantivo el cual tiene como objeto regular la relación entre trabajador y empleador y además establecer lo que se puede y lo que no se debe hacer en virtud de ella; y la segunda, refiriéndose a que dicho derecho tiene como objeto regir el procedimiento de liberación en lo ya actuado por las dos partes y es el que determina el procedimiento que debe seguir el caso concreto para la aplicación final del derecho sustantivo y ordenarle a cada una de las partes lo que deberá hacer para restaurar el derecho de la parte perjudicada, en una forma imperativa para brindar objetividad al derecho mismo.

En otro orden de ideas, el principio referido, se puede definir como el que garantiza que lo determinado en el ordenamiento jurídico se cumpla y sea de carácter aplicable a la parte que violentó una o más normas establecidas en la relación laboral y que la parte que las haya incumplido sea sancionada, no sin antes haber seguido un procedimiento que permita dilucidar el grado de participación que, en ese momento, la otra parte argumenta; si citamos un ejemplo de la aplicación de este precepto legal, en el pleno ejercicio de la aplicación de justicia por parte de las autoridades competentes, las cuales tratan de resolver todo lo que se someten a su conocimiento y deciden pronunciarse sobre el hecho, además deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo y aplicar el proceso laboral correspondiente sin dejar fuera lo observado por esa disciplina jurídica, asegurando una eficaz ejecución de los fines de la misma.

## **2.9. Principio conciliatorio**

Este principio es el que permite dentro de todo ordenamiento jurídico hacer del derecho laboral un derecho social y de carácter humanista, puesto que prevé que sean las



partes las que bajo una figura conciliatoria puedan terminar un proceso por voluntad de las partes al sentirse satisfechas con lo obtenido del acto de conciliación, según lo que se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando del Código de Trabajo, el que al respecto cita: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación, económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y por que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha completado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”. Por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se producen intereses encontrados entre las partes.

Lo anteriormente escrito, en la ideología de los legisladores guatemaltecos, es lo que nos insta a encontrar un mecanismo que permita evaluar los casos concretos y en ellos encontrar no sólo las diferencias sino también las cosas en las que coincidimos; es decir, fijar los puntos que unen y hacen ponerse de acuerdo a las partes interesadas en la solución del conflicto, para que sean éstas el punto de partida, para así encontrar una solución para las circunstancias en las que aun se discrepa.

Citando al autor Fernández Molina, en lo que concierne al tema, expone en su obra de derecho laboral guatemalteco: “Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.”<sup>4</sup>

De lo anterior, cabe anotar que siendo esta la razón más importante por la cual la práctica de la conciliación es un aliciente a las partes para terminar rápido y satisfechos

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág.30.



con una pretensión que tenía como objetivo el cumplimiento de una necesidad para cualquiera de las partes del conflicto; es por eso, que debemos hacer un llamado a todas las partes y actores que de alguna manera participen en la relación laboral, o quién en esa etapa manifiesta inconformidad, para que recurra a la conciliación como la medida perfecta para la terminación del conflicto; porque si analizamos la definición de esta institución según el autor César Landelino Franco López, quien expone: “ La conciliación puede definirse como la etapa del proceso, en la que el juez de trabajo, una vez, enterado de las posiciones de ambas partes dentro del juicio procura el advenimiento de las mismas proponiendo formas ecuanímes de arreglo, con la finalidad de evitar el trámite del proceso y ponerle fin al mismo, mediante de la suscripción al de un convenio que adquiere carácter de título ejecutivo ”.<sup>5</sup>

Esta definición, que se apega a todo lo que se ha contemplado en el estudio de la institución referida, se señala esto para el cumplimiento del principio de conciliación como uno de los máximos que rigen la relación laboral, haciendo con eso, que muchas de las partes inconformes recurran a él y logren la satisfacción de lo que reclamaron judicialmente, consiguiéndolo de forma expedita, evitando la apertura del juicio ordinario laboral, procedimiento largo y engorroso para la parte actora de la demanda ordinaria.

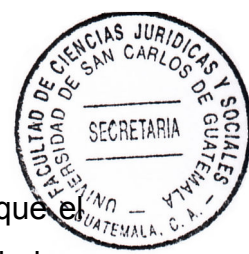
## **2.10. Principio de in dubio pro operario**

Este es un principio del derecho laboral de mucha ayuda para el trabajador, pues el nivel de importancia lo hace estar regulado en tres ordenamientos que se utilizan en la aplicación del derecho en las relaciones laborales; este es el caso de el Código de Trabajo en el Artículo 17 y los Artículos 9 y 10 de la Ley del Organismo Judicial y en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual citamos anteriormente.

---

<sup>5</sup> Franco López, César Landelino. **Manual del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.





Si se hace referencia de la interpretación de la ley, debe esta ser apegada a lo que el ordenamiento jurídico arriba mencionado se refiere, pues se busca el sentido de la ley; es decir, trataremos de encontrar la condición más favorable al trabajador.

Este criterio no es sólo aplicable únicamente a las leyes sino que va más allá de ésta, pues aun se contempla para que se extienda a todas las disposiciones laborales, como lo es la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo; permitiendo al trabajador estar salvaguardado por si en una situación ante el juez o el órgano colegiado autorizado para resolver sobre el hecho concreto, el que será ventilado en dicho organismo; sin embargo, si éste no tuviere los argumentos legales de prueba necesarios y no está seguro de el fallo, deberá sin más trámite el pronunciarse a favor del trabajador.

Lo resuelto de este principio, también tiene carácter imperativo y podrá dejarse de cumplir dichas disposiciones, pues para que sea aplicable se debe estar en presencia de una duda normativa, y una incertidumbre que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

## **2.11. Principio de estabilidad en el trabajo**

Con el objeto de describir a este principio empecemos por definir la palabra estabilidad: a la cual el diccionario de la Real Academia Española delimita como a la calidad de estar estable o firme; y si vemos la palabra indicada, la misma fuente lo define como *estabilis* del vocablo latín que quiere decir: constante o permanente; estos axiomas, que nos llevan a entender que el objeto de este precepto recae en asegurar al trabajador que mientras se cumpla con el esencia de la contratación en las condiciones de tiempo y forma pactadas dentro del mismo, se estará haciéndolo por mucho tiempo o lo que es más gráfico, como diría en la definición de la palabra permanentemente; es decir, sin interrumpirse, dando de esta manera la seguridad para un medio dignificante para cada empleado y con carácter de invariable con el objeto que la protección que el trabajo genera para el individuo que en forma indirecta también pasa a hacer de beneficio y



una excelente forma de brindar seguridad y un adecuado desarrollo dentro de la sociedad de la cual en empleado forma parte.

Logrando con el principio abordado, que el trabajador este bien con una fuente generadora de ingresos sino también que alcance un sentimiento de compromiso para con su empleador.

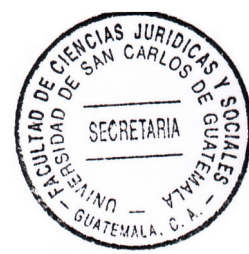
Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>6</sup>

Habiendo formulado el criterio de esa manera, se puede concluir que la estabilidad de la relación laboral es un derecho del trabajador, pero que por ningún motivo puede este constituir una obligación para él, caso contrario sí se constituye como obligación patronal; es decir, que ese deber el patrono puede excepcionalmente dejarlo de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al empleador o al trabajador, ya que de alguna forma imposibilita continuar con la relación laboral.

Consecuentemente, la doctrina delimita a la estabilidad, con el objeto de tutelar ese principio, indicado que puede ser absoluta y relativa, siendo el primer caso cuando al patrono le es negada la posibilidad total de terminar con una relación laboral y para que el patrono realice lo contrario a lo establecido debe solicitar autorización y argumentar la causa de la terminación de la relación laboral y esperar la autorización judicial, ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación; y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga una sanción, que laboralmente se le conoce con el nombre de indemnización por tiempo de servicio.

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 178.



## CAPÍTULO III

### 3. Formas de terminación de contratos de trabajo

Conforme a la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo se puede extinguir por distintas causales, pero debemos entender que la terminación de un contrato de trabajo es más que una decisión de privar al trabajador de la actividad laboral que realiza; pues debemos recordar que cada trabajador goza de la protección de las leyes, mismas que le aseguran que no será retirado de su puesto en una forma arbitraria; esto ya que la estabilidad en el empleo es un eje central del derecho laboral. En relación al tema, se puede deducir que cualquier persona que trabaja tiene derecho a la expectativa de conservar el mismo empleo en cuanto cumpla fielmente sus obligaciones, como así también tiene derecho a ser indemnizada en caso contrario.

#### 3.1. Definición

Su contrato de trabajo termina generalmente por la finalización del trabajo contratado o con el vencimiento del término convenido.

Un contrato de trabajo puede también terminar por las siguientes causas:

- Incumplimiento de los deberes por parte del trabajador.
- Decisión unilateral con justa causa del empleador o trabajador.
- Muerte del trabajador.
- Liquidación o cierre definitivo de la empresa o establecimiento.
- Suspensión de labores del empleador por más de 120 días.
- Sentencia Judicial

Al respecto, existen dos regímenes de lo que es la estabilidad: La estabilidad en sentido propio y en sentido impropio, aunque cabe mencionar que la primera existe en forma absoluta y relativa, pero para su mejor comprensión conozcamos más de cada una de ellas. La estabilidad en sentido propio absoluta: fulmina de nulidad el despido formulado sin causa, pudiendo la autoridad judicial obligar a reintegrar en el puesto al trabajador y a pagarle los salarios caídos hasta la fecha del reingreso.



La estabilidad en sentido propio relativa, es aquella que permite sustituir la obligación de integrar al trabajador a su antiguo puesto por una indemnización fijada judicialmente. La misma puede implicar la obligación de pagarle salarios hasta el momento en que el trabajador esté en condiciones de jubilarse. Por el contrario, la estabilidad en sentido impropio se refiere al sistema en el que el trabajador puede ser despedido liberalmente por el empleador, aun sin mediar justa causa, pero en este último caso se fija un régimen indemnizatorio, que en Guatemala está atendida en función del salario y la antigüedad.

### **3.2. Formas genéricas de terminación de los contratos de trabajo**

Se contempla que en las terminaciones de los contratos de trabajo, siempre ocurre en cualquiera de las formas que se produzca, esté implicada la voluntad, y de ello hemos calificado que según la misma proceda de la siguiente manera: La voluntad conjunta o independiente de alguna de las partes, o bien por causas ajenas a dicha voluntades.

Si hablamos de la voluntad conjunta o independiente de alguna de las partes, debemos incluir las acciones tomadas tanto por el empleador como las del trabajador mismo, cuando es voluntad del empleador se prevé dos posibles actitudes:

- a) Despido por causa justa; y
- b) Despido por causa injusta.

Por otro lado, si lo implícito es la voluntad del trabajador la que se manifiesta en la terminación de una relación laboral, debe esperarse de éste tres posibles actitudes:

- a) Renuncia;
- b) Abandono de trabajo;
- c) Despido indirecto; y
- d) La no integración a su puesto de trabajo.



Ahora bien, que si se habla de la voluntad de ambas partes, debemos tener en cuenta entre éstas, el vencimiento del plazo, libremente pactado, en el contrato de trabajo y el cumplimiento objeto de la prestación en contrato eventual.

Además de todas estas formas de terminación laboral, también están aquellas donde la voluntad de las partes no interviene sino que se producen por causas ajenas al trabajador como al empleador:

- a) Extinción del contrato por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo;
- b) Extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador;
- c) Extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador;
- d) Extinción del contrato de trabajo por quiebra del empleador; y
- e) Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

Algunas de las causas anteriormente descritas, de extinción, generan para el trabajador o su familia el derecho a ser indemnizado y otras no. Sin embargo, de todas ellas, se siguen consecuencias jurídicas que se traducen, en definitiva, en una diferente liquidación final que debe practicarse y poner a disposición del trabajador.

Pero, con el objeto de tener un panorama más amplio y un entendimiento completo de las actitudes que causan la terminación del contrato laboral, procedamos a describir en una forma concreta lo que cada una de las mencionadas anteriormente.

Respecto del despido, podemos decir de éste es una de las formas de extinción del contrato. El despido directo obedece a la voluntad unilateral del empleador que decide dar por concluida la relación laboral, ya sea invocando o no causas legales. El despido indirecto emana de la voluntad del trabajador quien decide denunciar el contrato invocando injuria en los términos del mismo.

Otro de los aspectos importantes, que se deben destacar con el objeto de entender objetivamente el término despido en forma directa, es la existencia de dos métodos



para llevarlo a cabo; el primero invocando justa causa y el último justificándolo sin justa causa la terminación del contrato, la justa causa obedece a que cualquiera de las partes puede denunciar el contrato de trabajo implorando inobservancia por parte de la otra de las obligaciones emergentes de dicho contrato que configuren injuria, que por su gravedad, no permita la continuación de la relación laboral. La valoración de tales conductas será hecha prudencialmente por los jueces, quienes tendrán en cuenta las relaciones que resultan de un contrato de trabajo y valorarán las circunstancias en cada caso.

Si hablamos del despido sin justa causa, debemos mencionar que no existe una razón para que el empleador dé por terminado el contrato de trabajo más que la voluntad del mismo y en el caso que éste no haya invocado justa causa, al momento de realizar la extinción del contrato relacionado, o que habiendo hecho alusión a ella, ésta resultare falsa, el empleado tendrá derecho a percibir además la indemnización por antigüedad, que la legislación vigente establece a razón de un salario completo por año laborado.

Sin embargo, abarcando también la voluntad de los trabajadores es necesario hablar de la renuncia ya que ésta constituye únicamente la manifestación del trabajador en la decisión de extinguir el contrato de trabajo. Como acto jurídico la renuncia es unilateral, porque no requiere de la conformidad de la otra parte para perfeccionarse y también es de carácter receptivo, puesto que la fecha de la extinción del contrato de trabajo es aquella en la que el empleador es notificado de la actitud rescisoria del trabajador, por lo tanto podemos calificarlo como un acto unilateral complejo, ya que hasta que el empleador no es notificado no se perfecciona la extinción.

### **3.2.1. La decisión unilateral**

Se dice que es la expresión de una sola de las partes para terminar una relación de trabajo; es decir, que es la voluntad de una sola parte, la que regularmente está en una actitud que toma el empleador y resuelve despedir al trabajador por su propio consentimiento violando así el principio de estabilidad, el cual pierde su carácter como



tal y el ámbito económico, y observarse esta circunstancia el cumplirse a la familia en proporcionar un desarrollo de vida digno y pleno para ellos. En virtud del cumplimiento de esta circunstancia, el empleador inobserva el desarrollo del trabajo del empleado y además resuelve despedirlo porque así lo cree necesario para sus intereses empresariales o personales, y no le importa incumplir con lo que el ordenamiento jurídico que establece que deberá el empleador demostrar el incumplimiento del trabajador o probar la causa justa del despido, ya que de no hacerlo se tendrá por vigente la actividad laboral que dio vida a esa relación, la cual garantiza a la vez al trabajador el principio de estabilidad laboral.

De lo anteriormente expuesto, se puede deducir que el trabajador no sea quién termine la relación de trabajo; es decir, que él mismo dé por terminado su contrato de trabajo, por decisión propia, pensando que es la mejor solución.

De dicho acto, del cual se desprenden ciertas actuaciones previas que deberá de cumplir el trabajador para no incurrir en ninguna responsabilidad; de manera tal que debe presentar su renuncia con quince días de anticipación, o sea previo al día de terminar su relación laboral, por escrito, ya que de no hacerlo podría aludir el incumplimiento de contrato o bien abandono del mismo; pero lo más importante de esta decisión unilateral es que ésta es contraria a la ley; pues la legislación vigente establece que en un contrato de laboral, de cualquier índole, se deberá expresar la voluntad de las partes involucradas, razón por la cual al presentar una acción en la cual se extinguen derechos y obligaciones se deberá concensuar por las partes involucradas, situación que no se cumple en el caso de la decisión unilateral, no importando quien de las partes la haya tomado.

### **3.2.2. El mutuo consentimiento**

Para entender mejor el mutuo consentimiento, podríamos decir que éste manifiesta el anuencia de ambos; sin embargo, para una adecuada comprensión de dicho término jurídico, se debe definir entonces consentimientos y es que debemos decir que éste es



la manifestación pura y sin influencia ni intimidación de la voluntad verdadera de querer trabajar en lo que se le ha ofrecido, entendiéndose que nadie puede impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca; es decir, que el consentimiento se basa en la libertad de trabajo, tal y como lo expone la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que podemos afirmar que el mismo contrato es el sinónimo de consentimiento.

En base a lo anterior, podemos concluir que el mutuo consentimiento es la manifestación de voluntades recíprocas entre el empleador y el trabajador, con la que pacta la realización de una actividad idónea que efectuará el trabajador a beneficio del patrono, quien le otorgará el pago por el fruto del trabajo prestado.

Pero, el mutuo consentimiento también se aplica en el caso de la terminación de la relación laboral, en la cual ambos sujetos han decidido terminar el vínculo referido, que se había pactado en el contrato, sin que se presenten situaciones de litigio, puesto que se da por concluido con todo lo que deriva éste; razón por la que afirmamos que ésta es la forma más idónea de disolver el objeto del mismo.

### **3.2.3. La causa imputable a una de las partes**

Las causas imputables tanto para el empleador como para el empleado pueden dar por finiquitado el contrato de trabajo, sin indemnización, es por ello que se le denomina justa causa de terminación.

La doctrina establece, al respecto, cuáles son las causas que se pueden considerar justas para dar por terminado un contrato de trabajo, siendo éstas:

#### **a. Por parte del patrono:**

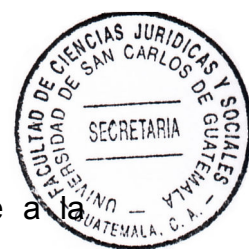
Hay situaciones que el trabajador muchas veces utiliza para poder llegar a obtener los empleos, muchas de ellas se contraponen al Código de Trabajo y por eso los futuros





empleados engañan al patrono, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión para lograr obtener un provecho indebido o simplemente un empleo, otros también cometen actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurren en sus labores, y muchas veces contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o incluso con los mismos compañeros de trabajo. Es por esa razón, que todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, o el producir daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, así como los actos inmorales o delictuosos que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores; también cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o cualquier falta grave calificada como tal en leyes, pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y en situaciones delicadas como cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

A estas causales, también se pueden adherir el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono, la sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales, y todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, la renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada; de todas éstas podríamos enumerar para especificar cuáles son las faltas se cometen por parte del trabajador, y la incursión de una de ellas por parte del empleado faculta al patrono a terminar con el contrato que dio origen a la relación laboral entre las partes.



Para ello, citemos el Artículo 77 del Código de Trabajo el cual al referirse a la terminación de los contratos de trabajo, en el que se expone: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, o a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo en que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia d ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; así mismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las maquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artculo 63;



- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

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

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue de igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, les indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada;



k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

**b. Por parte del trabajador:**

Aunque el Código de Trabajo delimita todas las causas por las que el empleador puede terminar el contrato de trabajo, es el mismo ordenamiento jurídico el que numera las razones por las que el trabajador también puede dar por terminado ese vínculo; de dicho contrato nace a la vida jurídica una relación laboral, como por ejemplo el haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo así como todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste, como cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

Esas circunstancias, que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar esa situación, así como todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al su trabajador en la prestación del servicio para el que fue contratado, el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales, así como la exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, así también toda violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, o cualquier falta de esta índole calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Pero



haciendo referencia al Código de Trabajo en el Artículo 79 en relación a las causas que facultan al trabajador a dar por terminado el contrato: “Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

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



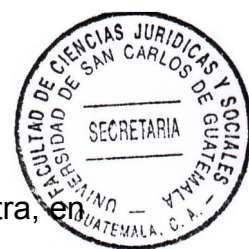
siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono durante el período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o el aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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



La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

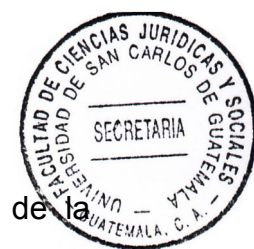
Algunas de las causas arriba mencionadas, son muy subjetivas en la medida en que la ley las señala de una forma general, como es el caso del trabajador que no cumple íntegramente sus labores o que no se presente a trabajar sin excusa durante un día o más. La ley no es precisa al definir en qué circunstancias se puede una actitud considerar justa causa de terminación de relación laboral.

En este caso, se debe tener en cuenta que la norma habla de sistemáticamente, al referirse que cuando estas situaciones se presentan esporádicamente, no se pueden entender que sea justa causa para el despido del trabajador. En todo caso, si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento vigente.

Esto supone que el empleador debe evaluar muy bien el contexto, de forma objetiva, justa y equitativa, antes de proceder a dar por terminado un contrato; puesto que la ley le otorga al empleado el derecho a la defensa, y éste bien puede ante una instancia judicial conseguir una posible declaración de ilegalidad de la terminación del contrato, significando para empresa un importante costo por pago de indemnizaciones o la reinstalación.

### **3.3. Formas especiales de terminación del contrato de trabajo**

Como hemos establecido en los numerales anteriores, las formas en que se pueden terminar los contratos de trabajo, pueden darse por disposición de el patrono o el



trabajador indistintamente, mismos que en el momento de solicitar el cese de la relación laboral deberán argumentar en qué causa basan lo reclamado y tendrán obligación de demostrar que lo que argumentan es cierto. Recordemos antes de abordar el tema, que las formas por medio de las cuales los sujetos de la relación laboral pueden concluir con su contrato, documento que da vida jurídica a la actividad que se realiza entre el empleado y el empleador; dichas formas genéricas son las siguientes: La decisión unilateral, el mutuo consentimiento y la causa imputable a una de las partes, pero además de éstas existen también las formas especiales de terminar el contrato; sin embargo, las tres formas arriba mencionadas, poseen una circunstancia peculiar, la que no permite clasificarlas dentro de las tres primeras causales, pues en este interviene la ausencia de la voluntad de las partes, debido a que a pesar de ser cada una de ellas, las que promueven terminar así la relación no existe en ninguna la intención de terminar el contrato, pero conozcamos más a fondo estas maneras especiales de hacerlo:

### **3.3.1. Advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo**

Partiendo de que el contrato es el documento por medio del cual se da vida al ordenamiento jurídico a la relación de trabajo entre el empleado y el empleador, también la ley estipula un apartado para aquellos que sólo laboran con una empresa o persona individual por un acuerdo al que entre las partes se ha pactado, en el cual un trabajador o grupo de éstos, se compromete a entregar para una fecha determinada una obra ya establecida y descrita en el contrato con el objeto que al terminarse la condición de la obra se concluya la necesidad de su trabajo en la empresa y esto hace que la relación que dio inicio días antes se termine. Esto en virtud de que únicamente se les contrató por la razón que ya fue extinta.

En tal circunstancia, se puede observar cómo se finiquita una relación de trabajo, sin que ello implique que exista la voluntad expresa de uno de ellos, respecto de romper el vínculo laboral, de allí su naturaleza especial.





Sin embargo, este contrato también podría terminarse si el trabajador así lo desea antes de haber concluido la obra para la cual fue contratado; pero esto sí le genera una responsabilidad ante el patrono, a este tipo de contrato también se le llama contrato de obra determinada, el que está regulado en el Artículo 25 del Código de Trabajo de Guatemala, el cual expone: “ El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo Fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

Es en este caso, la legislación laboral guatemalteca faculta al empleador a contratar al empleado teniendo en su contrato de trabajo la fecha de terminación del mismo, siempre y cuando esté el trabajador contratado para una actividad que tendrá fin juntamente con su forma de extinción, previendo la ley que no se vulnere la condición del trabajador haciéndole un contrato de plazo fijo, cuando la actividad para la cual se requiere su trabajo es de índole permanente, dentro de la actividad económica que la empresa realiza.



Esta es la razón, por la que dentro de la contratación se contemplan distintas formas de regular la relación laboral, pues ajustando la actividad productiva, es función fundamental de todo trabajador y a la vez siendo objetivos con la realidad se entiende que hay tareas que requieren de empleados por tiempos no continuos, sino que con el propósito de que realicen una actividad y al término de ésta, el empleador tiene y debe de prescindir del servicio que el empleado le prestaba. Si citamos algunos ejemplos al respecto, podríamos hablar del caso en el cual una empresa desea hacer un estudio de mercado para la colocación de un nuevo producto, la empresa decide contratar a un analista de mercado y le solicita la empresa que presente un informe con todo el estudio de la fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de ese producto ante el mercado al cual se pretende introducir; de ello, se infiere que el contrato de dicho trabajador sólo durará tres meses y para lo cual se facciona con ese plazo, situación de la que están enterados tanto el empleador como el empleado.

Pero también existe la contratación por obra determinada, la que es similar en forma y en el grado de responsabilidad que presenta el empleador para con el empleado, al ser contratado bajo esta modalidad.

### **3.3.2. La conclusión de la obra en el contrato de obra**

Para ser muy concretos en este apartado debemos de partir que este tipo de contratos, contrato por obra determinada, se realizan en circunstancias en las cuales el prestador del servicio, ósea el trabajador, es el responsable de la realización de una obra para la que fue contratado, y se entiende que deberá empezarla con los requerimientos que le haga el empleador y la seguridad que se espera de esta actividad, así como garantizar la terminación de la misma circunstancia con la que terminará la obligación del empleador para con el empleado; con el supuesto de que todo el trabajo ya fue cancelado por el patrono al trabajador. Este es un contrato que protege las garantías del trabajador pero que no responsabiliza al empleador en continuar la relación laboral con el trabajador si ya se terminó la obra objeto de la creación de la relación laboral.



La legislación laboral guatemalteca, no define lo que debe entenderse por contratos por obra, no obstante reconocer su existencia en diversas disposiciones del Código del Trabajo, tales como el inciso c) del Artículo 25 de dicho cuerpo legal.

Es así, como la dirección del trabajo define el contrato por obra determinada, como aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

Es decir, en este tipo de contratos las partes, al momento de celebrarlo, convienen de antemano una duración circunscrita al tiempo de ejecución de las respectivas obras o faenas, no teniendo, sin embargo certeza respecto del día preciso de conclusión o término de las mismas, y por ende, de la fecha cierta del término del contrato que las une, el que se producirá naturalmente cuando acaezca tal evento, sea necesario por ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

Ahora bien, de acuerdo al órgano precitado, son contratos por obra determinada aquellos que se celebren para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia que debe ser acordada en cada caso particular.

La condición de transitoriedad referida, debe entenderse a la duración de la obra precisa a realizar la que, por esencia, debe ser momentánea o temporal, y no así el lapso del contrato celebrado por el trabajador.

De manera tal que, se debe tener mucho cuidado con el uso de esta disposición legal, ya que podría darse un uso mal intencionado por parte del empleador, ya que se libraría de responsabilidades al contratar a sus trabajadores bajo este supuesto legal, el cual violaría las garantías de los trabajadores. El cuidado que se ha tenido en este tema, por



parte de las autoridades de la materia relacionada, es que dicho contrato genera para el empleador los siguientes efectos:

- En materia de negociación colectiva se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra determinada.
- El término de la relación laboral los contratos por obra determinada, tiene una causal específica de terminación, la cual es, la conclusión de la obra o servicio determinado para la que fue contratado el dependiente, y que se encuentra reconocida en el Artículo 25 inciso c) del Código del Trabajo.
- La invocación de esta causal por parte del empleador, significa que no estará obligado a pagar indemnización alguna por años de servicio, siempre que la causal sea efectiva y que no se haya obligado convencionalmente a pagar una indemnización a todo evento.
- La contratación sucesiva atendida o sea la definición que se ha dado de contrato por obra determinada, no reviste dicho carácter pues ello implica la realización de labores de índole permanente; pues éstas, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza. Además, no resulta procedente la contratación sucesiva por obra determinada, si la labor ejecutada primitivamente por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo realizado por la empresa, sólo que asignada a otro trabajador, hasta su total finalización.
- Finalmente, no es procedente jurídicamente renovar un contrato por obra o faena, sin perjuicio de que finalizada ésta y suscrito finiquito, el dependiente pueda ser recontratado para una obra distinta.

Son estas las regulaciones que hacen que el trabajador no pueda realizar un contrato por obra determinada, si el objeto de la relación es permanente y perpetua en el curso mismo de la actividad de la empresa, sino que permite que el trabajador se proteja de



no ser explotado y vedado se sus garantías al momento de contrato incluso bajo el régimen de obra determinada.

### **3.3.3. La muerte del trabajador**

Es evidente que al morir el trabajador se termina la relación laboral, ya que éste deja de existir y no puede ya prestar el servicio por el cual fue contratado; pero si es importante explicar cuáles son las consecuencias que este hecho trae consigo, justo en lo referente a las obligaciones que de ese contrato se derivan; es decir, prevalecen los derechos del empleado aun ya no estando él con vida; sin embargo, sí se regula a quién le corresponden la reclamación de dichos derechos y cuál es el método que se debe seguir al momento de querer exigir los derechos que le correspondían al empleado que acaba de terminar su relación laboral por causa de la muerte.

Si bien es cierto, que esta disposición otorga derechos a aquellos que le han sobrevivido, pero quiénes son los que ostentan esa calidad, pues según el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco son los herederos, entendiéndose éstos como a los hijos y la concubina; pero debemos ahondar más sobre este tema y definir en un mejor plano a los que poseen el derecho de solicitud del pago de las prestaciones que este tenía por designación de la ley individual; al referirnos al contrato mismo documento que diera inicio a la relación laboral que este mantenía con su empleador, al cual la ley ordinaria le ordena cumplir con las obligaciones que el tenía para con el empleado.

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del trabajador, como lo mencionamos anteriormente el Artículo 85, justamente en el numeral a) hace referencia a quiénes pueden reclamar la indemnización de la que goza el trabajador y la forma en qué se debe realizar dicho trámite, así como la autoridad a quien se pide el cumplimiento de dicha obligación, o si no determina a quién se le debe exigir el cumplimiento de las obligaciones que tutelan al trabajador, por medio del contrato que se tenía; de manera tal que las personas tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el



orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista por el código laboral al momento de finalizar la relación si él aún estuviera vivo.

Al contrato, a los efectos indicados, queda equiparada la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo individuo en aparente matrimonio con el titular del derecho.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre podrá hacer uso de ese derecho que en la legislación se establece.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

- **Pensión por causa de muerte**

La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiere pagado sus aportes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tendrán las personas autorizadas por este mismo instituto el derecho a las prestaciones que debió percibir el trabajador que falleció.

Para tal efecto, debemos definir a cada una de las personas a la que la ley le faculta para que previo a la acreditación con documento presentado para que sean evaluados y aprobados como legítimos reclamadores de la prestación, es decir viuda, concubina e hijos.



Tendrán derecho los hijos del trabajador fallecido menores de 18 años; hasta siempre y cuando estén realizando estudios de nivel medio o superior en planteles oficiales o reconocidos y carezcan de trabajo remunerado, o sin importar la edad, si están incapacitados para trabajar.

Pero, con el objeto de dejar más claro el trámite de las reclamaciones que cada uno de los interesados en que el derecho les asista para el cobro de las prestaciones del trabajador fallecido, es de suma importancia el conocer la norma que hace posible y viable dicho proceso, para lo que citamos el Artículo 85 del Código de Trabajo guatemalteco, el cual prevé todo lo anterior descrito y dice: “ Son causa que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicio prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de una empresa de veinte o mas trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al modo del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador.

En el supuesto que las prestaciones otorgadas en el instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en forma indicada la diferencia que resulte para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Prevención Social, por medio de los atestados del Registro Civil



o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedente, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe terminar en incidente; y

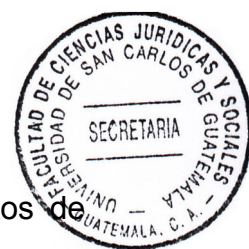
b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Prevención Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso estas puedan ser menores del importe de dos días de salario, por cada trabajador. Para este efecto debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante, el limite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los Artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores”.

Siendo la ley la que determina todo lo referente a la forma de actuar y tutela a las personas que tienen el derecho de exigir lo correspondiente a garantías laborales de los trabajadores que ya han fallecido, no queda la menor duda del actuar y cómo lograr hacer efectivo el derecho sustantivo, logrando con esto que el precepto jurídico tomó vida y con ello se supla la necesidad de regular en las actuaciones de quienes forman una sociedad y enfrentan realidades como la abordada por este artículo.





Aunque para algunos escritores esto corresponde a la terminación de contratos de trabajo sin responsabilidad de alguna de las partes, entendiéndose que no comete ningún hecho la parte para terminar la relación laboral y sin esa intervención se termina el contrato, citando a César Landelino Franco López en la obra derecho sustantivo individual de trabajo, quien expone que: “la terminación de los contratos de trabajo sin responsabilidad de las partes de la relación laboral y dejando a salvo los derechos de los beneficiarios del trabajador, que aparte de el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, la conclusión de la obra en los contratos de obra determinada, cuando se invoquen las causas legales pactadas dentro del contrato, para la terminación de este; y por mutuo consentimiento.

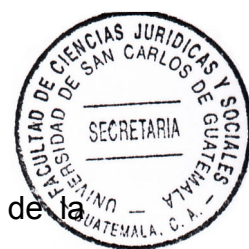
Adicionalmente a lo ya señalado, también se prevé dentro de la legislación laboral, otra causa que permite terminar los contratos individuales de trabajo de cualquier clase sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este. Siendo esta la muerte del trabajador, en cuyo caso si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección del seguro social, tendrá obligación el empleador de reconocer a los dependientes económicos del trabajador una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados. Es importante agregar que es presupuesto indispensable, para el reclamo del pago de esta prestación, que en el momento que el trabajador fallece se encuentre vigente su relación su relación de trabajo con el patrono.”<sup>7</sup>

Es decir, que el ordenamiento jurídico prevé que el trabajador sea protegido en el caso siniestro planteado, de la pérdida de la vida, siendo entonces el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social quien garantice dicha prestación.

Para lo cual, dicho organismo, desarrolla un grupo de medidas que se enfocan en la implementación de sistemas que protegen al trabajador o a los que dependen económicamente de él, dando esta medida paso a la creación de programas como en de enfermedad, maternidad y accidentes, así como la de prestaciones en salud, pero

---

<sup>7</sup> Franco López, César Landelino. **Ob.Cit.** Pág. 338.



es el programa de invalidez, vejez y sobrevivencia, mismo que se encarga de la protección de los que se quedan vivos y dependen económicamente del trabajador, a este programa se le conoce como IVS.

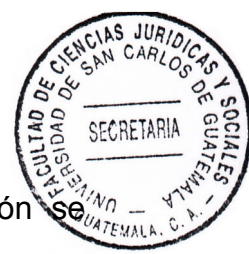
Uno de los beneficios del programa referido, es el pago de la cuota mortuoria, en caso de fallecimiento de los afiliados, éste es por medio del cual el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social protege a los trabajadores en el caso que se prevé en el Artículo 85, del Código de Trabajo.

Después de haber analizado el instituto de la tutela y expuesto la importancia que tiene para las personas que hacen uso del mismo para la sobrevivencia de ellos y sus descendientes. Es oportuno indicar que dicho programa, fue creado a partir del uno de marzo de 1977 con aplicación en toda la República de Guatemala, actualmente está regulado de conformidad al Acuerdo 1124 y su modificación fue emitida por la honorable junta directiva de ese instituto; básicamente es un beneficio para los trabajadores del sector privado que presten sus servicios materiales o intelectuales a patronos formalmente inscritos en el instituto, así como para los trabajadores del Estado contratados por planilla.

A este respecto, el Decreto número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, señala en el Artículo 32 lo siguiente:

"La protección relativa a invalidez, orfandad, viudedad y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan."

Habiendo conocido un poco más de los programas que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desarrolla, para el cumplimiento de la seguridad social que estipula el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco para con los mas desfavorecidos de la relación laboral y los suyos, hablemos del caso específico para que una viuda o herederos del difunto se acrediten y tengan acceso al derecho que le corresponde por ley respecto de la reclamación de la indemnización, al efecto es necesario iniciar el



trámite como lo estipula la normativa vigente, siendo el que a continuación describe:

“Los requisitos para el pago de dicha cuota son:

**Trabajadores activos que fallecen:**

1. Certificado vigente de Trabajo del Afiliado.
2. Certificado de defunción del trabajador.
3. Factura de los funerales
4. Tener acreditado por los menos dos (2) meses de contribución en los últimos seis (6) meses calendario anteriores al fallecimiento.
5. Cédula de vecindad de la persona que cobra.

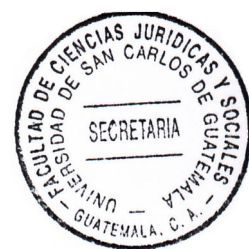
**Beneficiarios:** En caso de fallecimiento de los Beneficiarios, también existe dicha prestación, debiendo completar los requisitos del 1 al 5 anteriores. En el caso de beneficiarios hijos menores de edad, la Cuota Mortuoria es válida hasta la mayoría de edad (18 años). En el caso de beneficiarios hijos incapacitados, la prestación es válida sin importar la edad.

**Niños menores de cinco (5) años de edad:** Cuando un niño nace en cualquiera de las Unidades Médicas del Instituto y falleciera, también tendrá derecho a la prestación de Cuota Mortuoria.”<sup>8</sup>

Es conveniente para el trabajador, que se regulen estas situaciones en la cuales la relación laboral se termina pero no con ésta el derecho que tienen los herederos de obtener las prestaciones legales, en virtud del supuesto específico de la terminación del contrato laboral por causa de muerte del trabajador.

---

<sup>8</sup> Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Programa IVS. [www.igssgt.org](http://www.igssgt.org) ( 17 septiembre de 2008).



### 3.3.4 La declaración de incapacidad total para el trabajo

La incapacidad relacionada, supone una alteración continuada de la salud que imposibilita o limita a quien la padece para la realización de una actividad profesional.

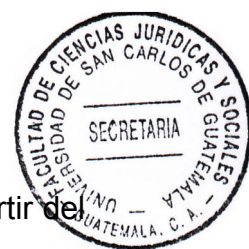
Se considerará en situación de incapacidad permanente, según la doctrina, a:

- El trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presentara reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.
- La situación de incapacidad que subsista después de extinguida la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración. Extinguida así la incapacidad temporal se procederá, en el término de tres meses, a examinar al sujeto protegido para determinar el grado de incapacidad permanente que le corresponda.

Se exceptúa el caso en que continúe siendo necesario el tratamiento médico y clínico del trabajador, que hicieran aconsejable demorar la correspondiente calificación. Ésta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 30 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal.

La situación de incapacidad permanente irá generalmente precedida de una situación de incapacidad temporal, salvo que se carezca de protección en cuanto a esta última, bien por no hallarse en alta en el momento del hecho causante, o bien por encontrarse en una situación asimilada al alta.

Entonces surge la interrogante de ¿A quién corresponde la declaración de la invalidez permanente?, a este respecto, podemos indicar que la declaración de invalidez permanente corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En la



declaración de la situación de invalidez permanente se hará constar el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado de incapacitado.

### **Grados de la incapacidad permanente:**

La incapacidad permanente se calificará en alguno de los siguientes grados:

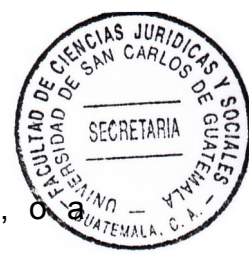
- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

### **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual**

Dicha incapacidad, es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Para tener derecho a la prestación económica los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.
- Si la incapacidad deriva de enfermedad común se exigirá tener cubierto un período de cotización de 1,800 días en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que deriva la incapacidad permanente. Para los trabajadores menores de 21 años la mitad de los días transcurridos entre los 16 años y la iniciación del periodo de incapacidad temporal, más el tiempo en incapacidad temporal.



Si la incapacidad permanente referida, es debida a accidente laboral o no, o enfermedad profesional, no se exige período alguno de cotización.

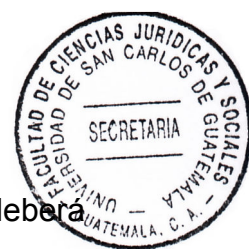
La prestación que corresponde, consistirá en una indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación por incapacidad temporal de la que se derive dicha incapacidad. Esta prestación será compatible con cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

Los trabajadores en incapacidad permanente parcial tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. Las condiciones de reincorporación dependerán del grado de incapacidad y de su recuperación posterior.

### **Incapacidad permanente total para la profesión habitual**

La incapacidad permanente total es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Para tener derecho a la prestación económica los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.
- Si la incapacidad deriva de enfermedad común se exigirá acreditar un período mínimo de cotización que variara según los casos: Si el causante es menor de 26 años, será la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
- Causante con 26 o más años, será un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en



- todo caso, de cinco años. Un quinto del período de cotización exigible deberá estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- Si la incapacidad permanente es debida a accidente, laboral o no, o a enfermedad profesional no se exigirá período de cotización.
- La prestación consistirá en una pensión mensual. La pensión estará constituida por un 55% de la base reguladora, que podrá incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años, cuando por su falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual.

La base reguladora será distinta según la causa de la que se deriva la incapacidad:

Si la incapacidad deriva de enfermedad común la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores a aquél en que se hubiera producido el hecho causante. Si el beneficiario tuviera menos de 52 años la base reguladora será el resultado de dividir tantas bases como meses se exijan de cotización, por el número de meses, multiplicado éste por 1.1666.

Si la incapacidad deriva de accidente no laboral la base reguladora será el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de 24 meses ininterrumpidos. Dicho período será elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional la base reguladora será el cociente de dividir por 12 los salarios reales percibidos por el trabajador durante el año anterior, incluyendo las pagas extraordinarias y devengos no periódicos.



Las bases de los 24 meses anteriores al hecho causante se computarán en su valor nominal. Las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de precios al consumo, desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes número 25.

Si en el período a tomar en cuenta, para el cálculo, aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización existente en cada momento para mayores de 18 años.

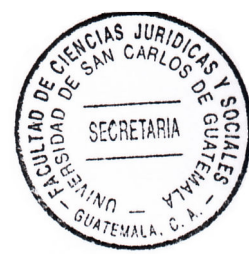
Excepcionalmente, la pensión podrá ser sustituida por una indemnización a tanto alzado, siempre que:

- El beneficiario fuese menor de 60 años y lo solicitase dentro de los tres años siguientes a la fecha del reconocimiento del derecho a la pensión.
- Que se presuma que no va a haber modificación de la incapacidad.
- Se acredite que el beneficiario va a realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, o que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador autónomo.

La cuantía de la indemnización referida, alcanzará un máximo de 84 mensualidades de la pensión para los beneficiarios con menos de 54 años de edad y un mínimo de 12 mensualidades a los 59 años.

La declaración de incapacidad permanente total extingue la relación laboral, pero existe la posibilidad de reincorporación en caso de que el trabajador recupere posteriormente total o parcialmente su capacidad laboral. En este caso tiene preferencia absoluta para su readmisión en la empresa.





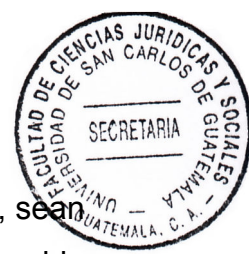
## **Incapacidad permanente absoluta**

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Para tener derecho a la prestación económica por incapacidad permanente absoluta los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Se exigirán unos períodos mínimos de cotización que serán los mismos que para la incapacidad permanente total.
- No será necesario que el trabajador esté en alta en el momento del hecho causante. En el caso que la incapacidad derive de una situación de no alta, se requerirá un período de cotización genérico de 15 años, 3 de los cuales han de estar comprendidos dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Este período de cotización referido, no será exigible cuando la incapacidad derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional. La prestación consistirá en una pensión mensual cuya cuantía será del 100% de la base reguladora. La base reguladora dependerá de sí el trabajador está o no en alta en el momento del hecho causante:

- Si el beneficiario está en situación de alta o asimilada, se calculará aplicando las reglas señaladas para la incapacidad permanente total.
- Si el beneficiario no está en situación de alta o asimilada, y la invalidez deriva de enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores a aquél en que se hubiera producido el hecho causante. Se aplicarán las reglas de actualización de la base reguladora e integración de lagunas previstas para la incapacidad total. Si deriva de contingencias profesionales se aplicarán las mismas reglas que para la incapacidad total.



La percepción de estas pensiones no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

### **Gran invalidez**

Se define como la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida diaria, vestirse, desplazarse, comer o análogos. Los requisitos exigidos para tener derecho a la prestación por gran invalidez serán los mismos que para la invalidez absoluta. La prestación consistirá en una pensión mensual, cuya cuantía será del 100% de la base reguladora, incrementado en un 50% destinado a remunerar a la persona que atienda al gran inválido.

A petición del gran inválido o de sus representantes legales podrá autorizarse, siempre que se considere conveniente en beneficio del mismo, la sustitución del incremento del 50% por su alojamiento y cuidado en régimen de internado en una institución asistencial pública del sistema de la seguridad social.

La base reguladora se calculará aplicando las mismas reglas que para la invalidez absoluta. La percepción de estas pensiones no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

### **Extinción de la prestación por incapacidad permanente**

Las pensiones de incapacidad permanente se extinguirán:

- Por revisión con resultado de curación.
- Por fallecimiento del beneficiario.



Cabe señalar, que no se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad prevista para la jubilación y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la seguridad social.

En los casos en que el trabajador, con 65 o más años, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, por no serie de aplicación lo establecido en el párrafo anterior la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

## **Revisión**

La revisión de la situación de incapacidad puede producirse en cualquier momento mientras el interesado no haya cumplido la edad mínima de jubilación, 65 años. La revisión procederá en los siguientes casos:

- Agravación.
- Mejoría.
- Error de diagnóstico.
- Realización de trabajos por cuenta ajena o propia del pensionista.

La revisión puede producir los siguientes efectos:

- Confirmación del grado de invalidez.
- Modificación del grado de invalidez y, en consecuencia, de la prestación.
- Extinción de la invalidez y, en consecuencia, de la pensión.

La competencia para declarar si procede o no el nuevo grado de incapacidad corresponderá al IGSS.



## **Especialidades del régimen de autónomos**

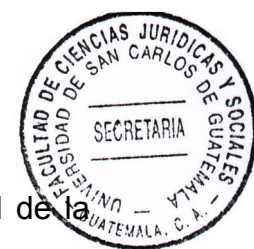
La prestación de incapacidad permanente será igual que en el Régimen General con las siguientes especialidades:

- Los beneficiarios deberán estar al corriente del pago en el momento del hecho causante.
- La incapacidad permanente parcial no estará protegida.
- La prestación por incapacidad permanente total consistirá en una pensión vitalicia del 55% de la base reguladora o en una indemnización a tanto alzado de 40 mensualidades.
- La pensión se entenderá causada el último día del mes en que se declare la situación y los efectos se producirán a partir del primer día del mes siguiente.

## **Lesiones permanentes no invalidantes**

Son aquellas lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una invalidez permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador. Todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa. Podrán solicitar esta prestación los trabajadores por cuenta ajena afiliados y en alta o situación asimilada que hayan sido dados el alta médica. La prestación consistirá en una indemnización a tanto alzado que se determinará conforme a una tabla.

Estas indemnizaciones serán incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la invalidez permanente, salvo en el caso de que las lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido



tomadas en consideración para declarar tal invalidez y el grado de incapacidad de la misma. Corresponderá su abono a misma la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de invalidez permanente.

La incapacidad o invalidez es cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionado por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano, lo que vendría a presentar la objetivación de una deficiencia, o dicho de otro modo, evidencia las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo y, en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona. Lo que nos interesa resaltar es que esa deficiencia imposibilita a la persona determinada actividad laboral. Toda situación de incapacidad, sea esta temporal o permanente, presenta en el sistema protector de seguridad social un doble aspecto:

- De un lado, el déficit de salud del trabajador que repercute directamente en su aptitud para el trabajo.
- De otro, la puesta en marcha de un instrumento o mecanismo jurídico que legitime o vincule a esa falta de capacidad laboral la concesión de una prestación económica sustitutiva de la renta del trabajo dejada de percibir por no poder desempeñarlo temporal o definitivamente.

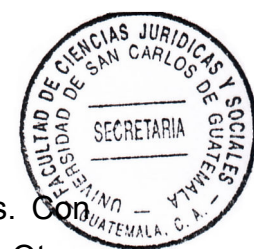
### **3.4 Clasificación del despido**

Empecemos por el significado de la palabra despido la cual el diccionario la describe como: “m. Expulsión. Ruptura unilateral del contrato de trabajo.”<sup>9</sup>

Pero para la doctrina del derecho laboral el concepto de despido, a pesar de ser claro que se refiere a la terminación de la relación de trabajo, por cualquiera de las dos partes que la forman, pero también hace referencia que tiene un número extenso de términos que se refieren a la misma institución, es el caso del autor Gallart Folch, en su obra tratado del derecho del trabajo, el cual nos expone: “ Se confunden los términos, se

---

<sup>9</sup> Ramón García-Pelayo y Gross. **Diccionario pequeño Larousse**. Pág. 314.



aceptan infundadamente cual sinónimos o se contraponen sin ser antitéticos. Con dicción poco técnica se propone hablar de terminación del contrato de trabajo. Otras veces se agrupan, con olvido de las sutilezas diferenciadoras, o se presentan como inconciliables, no obstante afinidades, los vocablos de extinción, disolución, resolución, rescisión, renovación, ruptura y despido: además de otros menos usuales entre los juristas, como los de cesación y terminación.”<sup>10</sup>

También, Osvaldo de Jesús Lima que para identificar el fin del contrato de trabajo sostiene: “La resolución proviene del latín *resolvere*, soltar o desatar; y así se dice que es resuelto el contrato cuantas veces es destruido retroactivamente por causa distinta a una nulidad inicial. Esta destrucción retroactiva en un contrato, reconocida como validez, no puede obrar sino en virtud de una voluntad expresa o tacita de las partes. La resolución supone siempre que ellas le han dado al contrato un consentimiento condicionado, con vistas a que se produzca una eventualidad determinada”.<sup>11</sup>

Se entiende de lo escrito por Lima, que la voluntad del empleador, la parte fuerte de la relación laboral es el que sin existir una nulidad, un acto que la ley lo tome como causal para suspender la relación laboral, ósea el término del contrato determina dar por concluido el servicio que el empleado le presta.

Pero para analizar otro de los términos citados, relativos a la terminación del contrato de trabajo según Franco López, nos hace referencia al vocablo rescisión el cual lo precisa como: “Se advierte que: la voz rescisión, de ascendencia latina también, de *rescindere*, rasgar, designa todo acto por el cual las partes ponen termino por si mismas al contrato que habían concretado. La rescisión solo se aplica en los contratos que obligan a las partes a prestaciones prolongadas y repetidas, y que durarían más tiempo si no le pusiera término una voluntad en contrario. La rescisión convencional es un acuerdo especial, posterior a la conclusión del contrato; el contrato rescindido queda destruido por una convención hecha en sentido inverso, por mutuo disenso, por distracto, expresivo tecnicismo injustamente relegado entre los arcaísmos. En lo puramente convencional, lo que la voluntad crea, la misma voluntad puede destruirlo,

---

<sup>10</sup> Gallart Folch. **Tratado del derecho del trabajo**. Pág. 350.

<sup>11</sup> Lima, Osvaldo. **Regulaciones especiales del trabajo**. Pág. 136.



con ciertos límites erigidos por derechos de terceros y el interés social que la relación haya engendrado.”<sup>12</sup>

Dilucidando dicho término, el despido se considera como una de las formas de concretar lo arriba expuesto, sólo que por una única voluntad de las partes. A continuación profundizaremos en cada una de las maneras que el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco prevé, así como la participación de cada una de las partes de la relación laboral y las causas imputables para que se encuadren las acciones de despido en cada uno de los supuestos por el Código de Trabajo guatemalteco.

Dentro de la clasificación del despido, se puede observar comportamientos que determinan los despidos y por consecuencia su clasificación depende de los anteriormente citados, aunque la legislación guatemalteca precisamente en el Código en referencia, no menciona la causa injusta que se debe entender que los hechos que se imputen al trabajador que no estén contemplados en el Artículo 77, se tendrán por causa injusta, en dichos casos los empleados podrán emplazar al empleador según lo determinado en el Artículo 78 del mismo cuerpo legal.

Si partimos que el despido es una de las voluntades que toma el empleador de querer dar por terminada la relación laboral, debe entenderse que está vinculado a las causas imputables a una de las partes que resultan ser una forma de terminación que tiene como fundamento el terminar el contrato de trabajo, es puramente la conducta de una de ellas en la relación laboral pero con las limitantes para evitar llegar a convertirse en la decisión unilateral.

Aunque por todos es sabido que tanto para el inicio como para la terminación del contrato de trabajo no es necesario que se observen muchas formalidades, pues el mismo ordenamiento jurídico laboral expone que para que se perfeccione y exista el contrato de trabajo, basta que se inicie la relación de trabajo, ósea la prestación del

---

<sup>12</sup> Franco López. **Ob.Cit.** Pág 294.



servicio o haber ejecutado una obra; esto basado en el Artículo 19, del Código de Trabajo: “ Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

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

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

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

Aun previendo esta situación, de la poca formalidad que se tiene en la terminación del contrato de trabajo, se aclara que ésta si debe de constar por escrito no importando quién decida terminar con la misma.

En relación al tema abordado, escritor Luís Fernández Molina, refiriéndose al tema sostiene: “Al igual que con el inicio del Contrato Laboral no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido ponerle fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se le impone





el artículo 78, recientemente reformado. Por una parte sirve de medio probatorio, tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha terminación opera. En su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio es irrefutable el aviso por escrito.”<sup>13</sup>

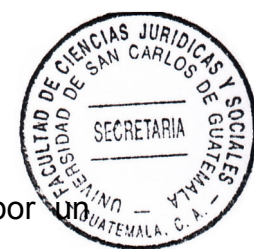
De tal cuenta, que el despido como lo hemos descrito, al principio de este enumerado, es considerado como la ruptura unilateral del contrato de trabajo, además entendemos que es la acción voluntaria de un empleador al querer éste sin razón alguna terminar con una relación de trabajo, ya que en Guatemala existe la libertad de contratar pero también de despedir, ya que entendiendo que es el empleador o patrono el dueño de los medios de producción es éste el único que decide si desea tener a su servicio a cierto empleado o si desea terminar con el contrato.

Pero esta acción, que propia del empleador deberá ir justificada por una de las razones que el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco supone para que dicha acción no genere una responsabilidad del patrono hacia el trabajador, ya que por el principio de tutelaridad y el de estabilidad del trabajo el empleador esta sujeto a mantener al empleado siempre que este cumpla con lo establecido dentro de su contrato al referirse en la actividad laboral que realizara razón que generó el contrato de trabajo; pero de no hacer caso a esto el empleador podrá despedir sin ninguna causa siempre que responda con la obligación que la ley prevé por despedir sin imputarle nada al trabajador, siendo esta la indemnización, la cual corresponde a un mes de salario por cada año trabajado.

El mismo autor, afirma: “Tanto la teoría laboral como la practica, que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una

---

<sup>13</sup> Fernández Molina. **Ob.Cit.** Pág. 136.



disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por el derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.”<sup>14</sup>

Pero dentro de la clasificación de las formas de terminación del contrato de trabajo por causa imputable a una de las partes se clasifica al despido como: despido directo, despido indirecto y despido justificado.

### **3.4.1. El despido directo**

Abordando el tema, partamos de que el despido es una forma de terminación del contrato y profundizando sobre el despido directo obedece a la voluntad unilateral del empleador que decide dar por concluida la relación laboral ya sea invocando o no causas legales, que le permitirán hacerlo sin caer en responsabilidad para el si no argumentará falta imputable al trabajador.

Es decir, que el despido directo es el que se realiza de parte del empleador o patrono o ya sea de las personas que representan a la parte fuerte de la relación laboral, y que éste, el patrono, está obligado por el Código de Trabajo a notificarle la decisión del despido al trabajador y que el trabajador cese efectivamente en sus labores.

En el Artículo 78, del mismo ordenamiento jurídico regula la forma de notificar el despido así como el derecho que tiene el trabajador de defenderse de dicha acción si considera el trabajador que esta siendo desplazado de un derecho dicho artículo dice: “(Reformado por el Artículo 2 del decreto 64-92 del congreso de la República). La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de

---

<sup>14</sup> Ibid. Pág.137.



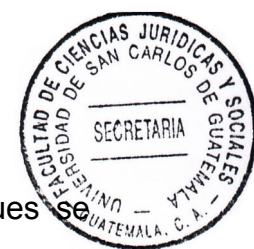
que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

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

Aquí vemos como la legislación guatemalteca ratifica los extremos básicos a la luz de los cuales corresponde premiar la injuria, según la jurisprudencia laboral la entiende como un antecedente directo de un distracto laboral, y lo hace enfatizando el hecho de que los parámetros básicos de la valoración de la injuria laboral lo son la causalidad, la proporcionalidad y la oportunidad, siendo estas tres importantísimas en la valoración del grado en el que se funda una causal de despido o por otro lado lograr que se reinstale a el trabajador en su puesto de trabajo.

La causalidad está relacionada directamente a la existencia de los extremos cambiantes en los que se sustenta la injuria laboral, dicho de otra manera determina las dos formas y como pueden cambiar al momento de valorar la imputación de la causa del despido que ha argumentado el empleador y la causa con la que el empleado se defiende que dicho sea de paso son los dos extremos que se prevén en la causalidad.

Otro de los parámetros es la proporcionalidad, y es de todos ellos el más sustantivo de los establecidos ya que como una referencia es obligatorio tal como lo argumenta la doctrina, pues es el verdadero poder y los límites de este, es decir el poder que posee el empleador y se deriva de la facultad que este tiene de dirigir la empresa laboral, por supuesto que está no puede ser ejercida de forma absoluta ni arbitrariamente en forma discriminada ya que como complemento de la proporcionalidad esta adjunta la razonabilidad entre lo que se juzga refiriéndonos a la falta y a la pena que recibe el



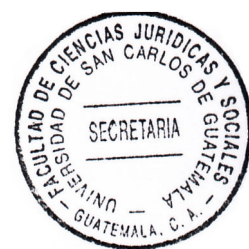
dependiente de el proceso, que siempre cada caso posee doble carácter, pues afecta la moral y la perdida de salarios.

Por último, analicemos el parámetro de la oportunidad, pues ésta está directamente enfocada a no dejar por todos los medios posibles que el empleado tenga que cargar con la responsabilidad de ser sancionado por parte del empleador al embocar una injuria, por la mayor amplitud, que la misma puede representar y ser considerada como causal para terminación de la relación laboral por medio de la ruptura del contrato.

Talvez la parte más importante de este numeral es entender el concepto de injuria laboral como el antecedente de un hecho razonable que al momento de ser apreciado, podría justificar que el vínculo contractual pueda romperse y que esa ruptura fuese imputable al protagonista de dicho hecho, la injuria es por esto que asume una entidad determinante en todo el proceso de la terminación de la relación laboral.

Por todo lo expuesto con anterioridad, podemos concretar que en Guatemala existe un sistema libre de contratar-despedir en el cual el patrono o empleador tiene toda la libertad de despedir a sus trabajadores, aunque se excluye los casos de limitación propia contemplados en la ley, la trabajadora en estado de gravidez, a los lideres sindicales, a las empresas que han sido emplazadas y protección en caso de formación de un sindicato, o en un contexto más elaborado en los acuerdos colectivos por ejemplo en el caso supuesto que el pacto colectivo expresara que no se puede despedir a más de dos empleados del mismo departamento en un año, entre otros.

Aun en el caso del despido directo el empleador puede hacer uso de éste previendo que estará sujeto a una sanción, es decir que el trabajador tiene derecho a su trabajo siempre que se ejecute como lo dicta el contrato; pero a cambio de una indemnización establecida y fijada previamente por la ley, ese derecho le puede ser quitado.



### **3.4.2. El despido indirecto**

En este caso debemos definir que no es una acción directa del empleador puesto que este no es el que le notifica al empleado que será despedido, al contrario el despido indirecto es una acción que emana de la voluntad del trabajador que sintiendo él el menoscabo de sus condiciones de trabajo o pérdida de derechos de los que ya gozaba decide por cuenta propia denunciar al contrato de trabajo invocando injuria en los términos del Artículo 80, del Código de Trabajo el cual expone: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido en la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a este le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y previsión Social y antes de que trascorra el termino de prescripción, con el objeto de probarle que abandono sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicio que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

El trabajador que se de por despedido en forma indirecta, goza así mismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que trascorra el termino de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.”

Es importante resaltar que cuando la relación entre el obrero y el patrono están ya muy deterioradas, es donde deciden las partes apurar el proceso de terminación de la relación laboral argumentando cualquier circunstancia, por irrelevante que esta sea, ya que la mayoría de los despidos indirectos se basan en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, logrando el patrono con esto que se retire de la



empresa el trabajador, para poder así argumentar que fue el trabajador que presentó la renuncia, situación con la que lograría evadir el pago de la indemnización, la cual es la única sanción que tiene el empleador a la hora de despedir al trabajador de forma directa.

Así que debemos entender que el despido indirecto es una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador termine con la relación laboral, es un ardid preparado que pretende presentar ante un órgano jurisdiccional de materia laboral, evitando ser expuesto en forma directa, sino que lo hace por medio de medidas secundarias permitiéndole este mecanismo cometer faltas en contra del trabajador, esto relega al empleado a alegar que su patrón no ha sido franco ni ha mostrado el valor de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a este tipo de medidas.

Según Franco López : “En este caso, cabe recordar que lo que funda la decisión del trabajador de terminar el contrato de trabajo, son todas aquellas actitudes patronales tendientes a menoscabar o reducir derechos mínimos del trabajador contenidos en el contrato individual de trabajo, que son lo que lo hacen sentirse despedido y que constituyen la causa imputable al empleador para terminar con la relación laboral.”<sup>15</sup>

De lo prescrito con antelación, se puede inferir que sin duda alguna en las relaciones de trabajo entre el empleado y el empleador, se tiene por contemplado que tanto el primero como el segundo tendrán interés en probar que la culpa es del otro más no de ellos, y argumentarán uno o muchos de los presupuestos contemplados en la ley ordinaria laboral para redimir culpabilidad esperando que sea la otra parte la responsable de la terminación de la relación laboral, proponiendo ante el juez las pruebas que eximan a uno y las que culpan al otro, por medio de documentos, declaraciones y testigos, pretendiendo librar la responsabilidad del pago indemnizatorio por parte del empleador, como alcanzar ser retribuido con la respectiva indemnización en el caso del empleado.

---

<sup>15</sup> Franco López. **Ob.Cit.** Pág. 335.



Aunque no olvidemos que el derecho de emplazamiento es de ambas partes, tanto del trabajador que intentara justificar el abandono a sus labores por la presencia de acciones patronales que encajan en el despido indirecto, como el empleador que puede emplazar al trabajador con el objeto de probar el abandono del trabajo sin justa causa; pero es muy difícil que este presupuesto se de, ya que generalmente es el trabajador el que aduce ser despedido en forma indirecta y el patrono sólo tendrá que probar que no hubo despido directo o que no incurrió en causales de despido indirecto, y es aquí donde radica el problema, partiendo que el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco en el Artículo 79 dicta las causales pero la mayoría de estas son muy genéricas y lo peor aun muy difícil de probarlas, en colocar la evidencia frente a los tribunales.

### **3.4.3. El despido justificado**

Es el acto jurídico unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo, con fundamento en el cumplimiento grave de alguna de las obligaciones en que incurre el trabajador. El empleador debe expresar por escrito, en forma suficientemente clara, la causa que motivó su decisión rescisoria; debe constituir una injuria que impida la prosecución del contrato. La carga de la prueba de la causa invocada recae en el empleador que, de demostrarla, no debe pagar ninguna indemnización.

En Guatemala la legislación laboral tiene contemplado al despido justificado en el Artículo 77, del Código Trabajo, el cual nos enumera todos los presupuestos que facultan al empleador a terminar la relación laboral basado en detalles hechos o situaciones en las que el trabajador a incurrido los cuales encuadran en los presupuestos que facultan a la ruptura del contrato de trabajo con causa justa.

Pero lo que se debe de reconocer es que de dichas causales son poco determinantes pues su contexto es muy genérico y tiende a tener disposiciones encontradas, y son pocas la que de una forma taxativa se pueden determinar, una de las causales mas sencillas de comprobar el la que dispone que la ausencia injustificada por mas de dos días, la cual genera un despido justificado por abandono



de trabajo el cual es una causal de fácil comprobación, y es a esto lo que se le llama despido justificado pues se efectuó fundado en el Artículo 77, anteriormente citado es derecho de todo empleador el invocar para el despido una de estas conductas prohibidas por el Código de Trabajo al trabajador de lo cual se espera que dicha acusación sea o no cierta pero aun siendo cierta deberá el empleador sostener y probar ante un juez competente que el trabajador realmente cometió esa falta lo cual lo exime de la obligación del pago de indemnización, pero de no lograr probar la acusación que le hiciera al trabajador deberá pagarle la indemnización y todo lo previsto en la ley.

Esto se deriva de la aplicación del derecho sustantivo y llevarlo a la práctica en la que, Fernández Molina expone: “Encontramos en la practica dos problemas: el primero consiste en la adecuación de una de esas figuras al caso real, esto es, la interpretación que se dé a los alcances del precepto; y el segundo, más importante aún, en poder demostrar en juicio o fuera de el, la efectiva comisión de uno de esos hechos por parte del trabajador. Esta situación se agrava dentro del proceso, en virtud de la aplicación del principio de la inversión de la carga de la prueba, por lo cual corresponde al empleador demostrar que el trabajador cometió alguna de las listadas faltas laborales; a ello se debe de sumar el principio de tutelaridad que también cobra vigencia en el campo procesal y adicionalmente el poco formalismo que informa estos procesos de trabajo.”<sup>16</sup>

Por lo anterior, nos damos cuenta de lo complicado que resulta ser la aplicación del derecho sustantivo ya en un contexto procesal puesto que lo que la ley prevé los preceptos pero no séllala como ventilar el caso y deja muchas cosas a interpretación de las autoridades judiciales los cuales deben de encuadrar la acción del empleado en lo descrito en la ley y luego probar que el trabajador al que se le imputa dicha acción si participo de la misma, de esta manera si el despido se fundamenta el empleador no deberá pagar al trabajador la pretensión reclamada por este, pero en caso contrario no se comprueba la causal imputada al trabajador el empleador deberá hacer procedente aquel pago que se pretendió.

---

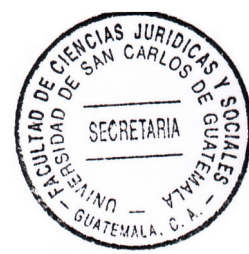
<sup>16</sup> Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.139.





Esto nos reduce a pensar en el despido justificado como los parámetros de justicia que tiene el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco en el cual sólo concurre la conducta de ambos sujetos de la relación laboral, en el cual se juzga el actuar de uno hacia el otro, y a la vez obligando a la parte que actuare en menoscabo del otro a resarcir el daño causado con el objeto de dar cumplimiento a la aplicación de la ley.





## CAPÍTULO IV

### **4. La legislación de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado**

El ordenamiento laboral positivo guatemalteco establece el pago de una compensación denominada indemnización por la disolución del vínculo laboral en los casos de despido injustificado. Esto como consecuencia de cuando el empleador extingue la relación laboral sin mediar causa legal, como es el caso del despido injustificado, la ley obliga al patrono a indemnizar al trabajador por la ruptura brusca de dicha relación.

#### **4.1. Definición de Indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado**

Es el derecho de retribución que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores en un centro determinado de trabajo, sea este público o privado, con el objeto de resarcirlo económicamente por la disolución abrupta de esa sujeción, sin haber mediado causa justificada de despido.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en lo concerniente al tema preceptúa en el Artículo 110 que: “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

Por su parte, el Artículo 82 del Código de Trabajo indica que: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del



cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.

Al respecto, se podría concluir que en sí la indemnización se refiere a la compensación que el empleador debe otorgar al empleado en virtud de la penalización que la ley impone por la disolución de la relación laboral e inimputable a este último por un daño recibido.

Dicho término, es utilizado como la compensación que se le debe brindar al trabajador en consecuencia de un despido injustificado por parte del patrono. La transacción mencionada, corresponde al derecho del trabajador, la que deberá pagar en este caso el patrono, por su decisión arbitraria al dar por concluido el contrato de trabajo, sin intervenir causa justa para ello. Es por esto, que generalmente, se habla de indemnización de perjuicios, entendiendo que dicho expresión como aquel daño producido y que deberá ser compensado por quien lo ocasionó.

#### **4.2. Finalidad teleológica**

La indemnización por tiempo de servicio se constituye en una prestación cuyo fin teleológico es constituirse en una garantía de carácter subsistente y alimentaria para el trabajador que es despedido injustificadamente. Efectivamente, derivado de que la obligatoriedad para que se haga efectivo el pago por la indemnización por tiempo de servicio, se prevé única y exclusivamente para el caso de que el trabajador sea despedido directa e injustificadamente se asume que la indemnización referida constituirá el fondo económico que permitirá al trabajador subsistir durante el tiempo que permanezca desempleado y hasta el momento que pueda encontrar una nueva ocupación. Derivado de esto, se advierte que la importancia de dicha institución es fundamental y de alta trascendencia social por su motivación teleológica y porque en el caso guatemalteco no existe regulada para otra cosa que no sea para el caso del despido injustificado y de allí su relevancia de carácter social.



#### **4.3. Fundamentación mínima en la indemnización por tiempo de servicio en el sector privado**

La indemnización es la obligación que debe cumplir el empleador en el momento en el que ha resuelto despedir al trabajador sin haber probado alguna razón de las que la ley estipula para invocar la causa justa del despido; dicha acción, prevista por la normativa, conlleva una sanción que es el pago de la referida institución, con el objeto de resarcir al trabajador que se le ha negado el derecho de seguir laborando y con ello el incumplimiento del principio de estabilidad.

De lo anteriormente descrito, podemos decir que el ordenamiento jurídico guatemalteco lo contempla en el Código de Trabajo en el Artículo 82 el que en su parte conducente establece: "...La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos, seis meses que tenga de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspende y no termina el contrato de trabajo;
- d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre



que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

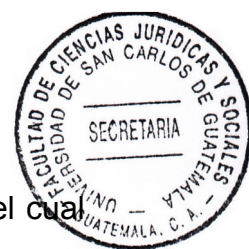
Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme a la expectativa de vida del trabajador, determine dicho instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrir la referencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanente o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial, sea menor del que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo a la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

De lo anteriormente expuesto, se infiere que el artículo que antecede prevé entre otras cosas que se calcule con base al sueldo que el trabajador percibe y a razón de un salario por año, permitiendo al empleado a recibir un dinero el cual cubre o subroga el



desgaste físico o mental que un trabajador ha usado a favor del patrono para el cual laboró. Éste también tiene como objeto sancionar al empleador por haber incumplido con el principio de estabilidad, el cual es bastión del derecho laboral.

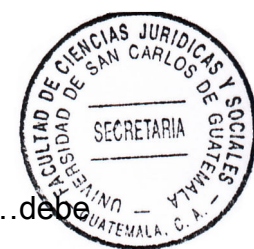
De lo arriba expuesto, se advierte que el ordenamiento jurídico guatemalteco ha logrado a través de la institución de la indemnización proteger al trabajador en el caso de que éste fuera despedido injustificadamente y con esta acción hacer partícipe de las ganancias que el empleador obtuvo en el ejercicio laboral del empleado.

#### **4.4. Fundamentación mínima en la indemnización por tiempo de servicio en el sector público**

A este respecto, podríamos indicar que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como las leyes especiales, observan el procedimiento normativo en lo relativo a la indemnización por despido injustificado, para lo cual haremos un análisis de cada una de ellas.

El Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, indica que: “Derechos de los servidores públicos...7. A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.”

El Artículo 110 de la Carta Magna establece, como ya se indicó, que los trabajadores del sector público, al ser despedidos sin mediar alguna de las causales de despido justificado, deberán recibir la indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados; en el mismo artículo se estipula que ese derecho en ningún caso deberá exceder de diez meses de salario.



En relación a lo antes expuesto, la Corte de Constitucionalidad afirma: “...debe entenderse que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal. Y si del tenor literal de dicha norma no se entiende que la indemnización deba ser pagada por abonos, la misma deberá ser cubierta en un solo contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada. Si coexistiera con la Constitución una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o tergiversando ese derecho que la Constitución garantiza, por lo que sería nula ipso jure...”

De ello, se establece que la misma norma estipula que el pago de la indemnización por despido injustificado a un trabajador debe efectuarse en un sólo pago; es decir, que por ningún motivo, aunque este fuera dispuesto por otra ley especial u otra norma, se debe efectuar el pago por concepto de dicha institución en forma fraccionada o de abono.

Del Artículo 110 antes citado, cabe resaltar que para el sector público el pago la indemnización difiere de lo que se estipula para los trabajadores del sector privado; dicha diferencia estriba en que la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la norma que favorece al trabajador de este sector en el referido concepto, establece que para el pago de la indemnización de los trabajadores del Estado que hayan sido despedidos injustificadamente se debe calcular a razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados continuos, el cual no debe exceder de diez meses de salario; sin embargo, para los trabajadores del sector privado el Código de Trabajo lo establece de forma diferente ya que se preceptúa que dicha indemnización deberá ser pagada por el tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, sin restringir el límite de tiempo. De esa discrepancia, relativa a que el Código citado no establece un límite en la cantidad de sueldos a percibir en concepto de indemnización, caso contrario es el que instituye las demás leyes especiales y la misma Constitución para los trabajadores del servicio público, pues para este sector la norma indica que el pago de dicha indemnización no deberá exceder de diez meses de salario, o sea que dicha retribución no debe ser mayor a diez años





de servicio, aunque el trabajador hubiera laborado durante más tiempo únicamente le computará diez años, por observancia de la norma referida.

#### **4.5. Forma de cálculo y retribución de la indemnización por tiempo de servicio**

De lo expuesto en los capítulos anteriores, se puede dilucidar la desigualdad existente del tratamiento de la normativa sobre el pago de la indemnización por despido injustificado al cese de las relaciones laborales; pero independientemente de los años que cada sector de trabajadores contemple, es necesario y de mucha utilidad conocer la manera en la cual se puede calcular el pago de la institución ya mencionada.

Ya que si observamos detenidamente dentro del sector laboral guatemalteco existe aún mucha ignorancia y desconocimiento de la ley, y esta situación se agrava cuando nos referimos a sectores específicos, como el agrícola, doméstico y el de manufactura; en los que casi podríamos asegurar que en su gran mayoría los que lo forman son analfabetas.

De lo anteriormente explicado, surge la inquietud por parte de los que velan por los derechos de los trabajadores, la necesidad de crear un órgano especial, el cual tuviera como objetivo primordial, la asesoría al trabajador que por una u otra razón haya sido despedido sin comprobarle causa justa, así como velar por el cumplimiento de la obligación patronal ante el empleado al cometer el supuesto arriba relacionado.

Esto da lugar a la creación de una unidad de asistencia al trabajador por parte de la Inspección de Trabajo, abriendo al público en general la asistencia y cálculo de las prestaciones laborales en caso de despido, no sólo de indemnización sino de todas las prestaciones a las que se tienen derechos, en virtud de lo preceptuado por el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Con el objeto de que cada uno de los trabajadores reciba realmente lo que le corresponda en derecho, se ha adoptado por parte de la Inspección General del



Trabajo, por medio de la ventanilla de asistencia al trabajador y cálculo prestaciones laborales, la fórmula correcta para el cálculo de la indemnización.

Dentro del trámite de la indemnización se prevé que inicie con el cálculo de la misma y para eso debemos de incluir elementos como: años trabajados, fecha de inicio, fecha de terminación, salario devengado, hora extraordinaria y relación laboral; todas estas se implementaran a través de un procedimiento, el cual permitirá obtener el cálculo exacto del valor, para un mejor entendimiento damos un ejemplo a continuación:

### **Procedimiento para el cálculo de prestaciones laborales**

**Relación laboral:** se debe tomar en cuenta para el efecto legal el año de 365 días, meses según calendario y los días adicionales, agregando así también un día ya que si no tomamos la resta de complejos no tomaríamos el día del inicio de la relación laboral.

Ejemplo:

**Fecha de terminación:** 20-05-2004

**Fecha de inicio:** 15-02-1995

$09\ 03\ 05 + 1 = 3,381$  días laborados

**Fundamento legal:** Artículo 45 de la ley del Organismo Judicial.

#### **1) Indemnización por tiempo de servicio:**

**Fórmula:**

$$SD \div 6 \sum + H.E. \times R.L \div 365 \text{ DÍAS}$$

**SD = salario devengado**

$\div 6$  Para obtener los incrementos Legales.-

$\sum$  = Sumatoria de los dos rubros



H.E. Horas Extraordinarias

R.L. Relación laboral

**Fundamento legal:**

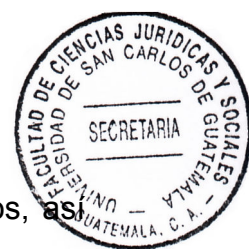
Artículo 82 Código de Trabajo, Artículo 1 Convenio 95 OIT, Artículo 90 Decreto 76-78, Artículo. 4o. Cto. 42-92, Artículo. 88 C. de T. c, Artículo. 90 último párrafo del Código de Trabajo, y Artículos 15, 89 y 93 del mismo Código.

**4.6. Tratamiento normativo de la indemnización por tiempo de servicio para el trabajador del sector público**

El tratamiento normativo que el ordenamiento jurídico vigente establece para el pago de indemnización de los trabajadores del servicio público es el que la Constitución Política de la República establece en el Artículo 110, indicando para el efecto que por concepto de pago de dicha compensación para los trabajadores del Estado, que hayan sido despedidos injustificadamente se debe computar a razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados continuos, el cual de ninguna forma debe exceder de diez meses de salario; es decir que ese pago no debe ser mayor a diez meses de salario aunque el empleado haya trabajado más del tiempo que establece la restricción indicada.

**4.7. Cómo se confronta la garantía constitucional de igualdad por la regulación mínima de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado del servidor público**

Para abordar el tema debemos primeramente hacer un énfasis respecto de lo que engloba el concepto igualdad. Dicho término, emerge en el ámbito internacional de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, el Artículo uno de dicho cuerpo normativo enuncia: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos; las disposiciones sociales no pueden basarse más que en la utilidad común.”

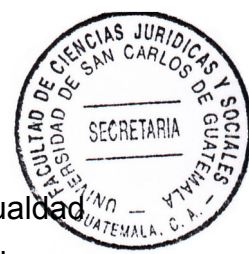


Así también preceptúa en el Artículo seis: “La Ley debe ser la misma para todos, cuando protege como cuando castiga. Si todos los ciudadanos siendo iguales a sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otras distinciones que las de sus virtudes y sus talentos”.

La Carta Magna en el Artículo cuatro establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

La Corte de Constitucionalidad al referirse a este tema estipula: “...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...”

La igualdad ante la ley es principio jurídico que se deriva del reconocimiento de la persona como criatura dotada de unas cualidades esenciales, comunes a todo el género humano, que le confieren dignidad en sí misma, con independencia de factores accidentales como aquellos que a título de ejemplo enuncia el artículo transcrito, lo que implica proscripción de toda forma discriminatoria, sea ella negativa o positiva, en las relaciones entre gobernantes y gobernados así como en la creación, definición y aplicación de las normas que componen el ordenamiento jurídico. Este, en el Estado de derecho, es un conjunto armónico puesto en relación con la comunidad a la cual obliga



y, en acatamiento al aludido principio, está llamado a procurar no tan sólo una igualdad formal o de alcance puramente teórico en materia de derechos, deberes y obligaciones, sino que debe proyectarse al terreno de lo real, para hacerla efectiva mediante fórmulas concretas que eleven las posibilidades de quienes por sus condiciones de manifiesta inferioridad, no alcanzarían de otra manera el nivel correspondiente a su dignidad humana.

Lo precitado, reconoce la igualdad humana como principio de carácter fundamental, para ello debe tenerse en cuenta que este principio no puede fundarse en hechos eminentemente empíricos, sino se explica en el plano de ética, porque el ser humano no posee condiciones idénticas físicas, pues de hecho son evidentes las diferencias entre uno y otro. De este aspecto, se deriva que la igualdad se expresa como aspecto constitucional y como principio general del derecho.

Al respecto, la Corte Constitucional, Sala Plena, en la Sentencia del 29 de mayo de 1992, de Colombia ya ha formulado algunas precisiones sobre el sentido del referido precepto, entre las cuales, para los fines de este proceso, cabe citar las siguientes:

“Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática”.

Existe, pues, un principio general de igualdad entre las personas, cuyo carácter no puede tomarse como absoluto, ya que el supuesto del cual se parte no es el de la plena identidad entre los individuos, igualdad de hecho, de suyo imposible, sino el de una esencia común perfectamente compatible con la natural diversidad de caracteres,

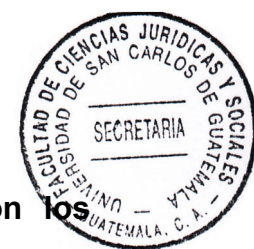


propiedades, ventajas y defectos de cada uno y con las distintas circunstancias en medio de las cuales actúan. De ahí, que la igualdad ante la ley en su genuina concepción jurídica, lejos de significar ciega uniformidad, representa razonable disposición del derecho, previa ponderación de los factores que inciden de manera real en el medio dentro del cual habrá de aplicarse y de las diversidades allí existentes. Así lo tiene establecido de tiempo atrás la jurisprudencia constitucional, como puede observarse en la sentencia antes citada. En el sentido, de que todos los hombres deben ser igualmente protegidos por la ley; que las cargas deben ser no aritméticamente iguales, sino proporcionales.

En concordancia con ello, el ordenamiento jurídico, fundado en la Constitución, ha de reconocer el ámbito de la igualdad y discernir en el campo de las desigualdades, a fin de evaluar con criterio objetivo cuáles son las normas que deben plasmar idéntico tratamiento para todos y cuáles, por el contrario, tienen que prever consecuencias jurídicas distintas para hipótesis diferentes.

Entonces, no realiza este principio el sistema legal que otorgue privilegios injustificados o establezca discriminaciones arbitrarias entre iguales, ni tampoco el que atribuya iguales consecuencias a supuestos disímiles, ni el que desconozca a los más débiles el derecho fundamental que la Carta Magna les confiere a ser especialmente protegidos, habida cuenta de la debilidad en que se encuentran frente a los demás. Desde luego, las distinciones que establezca el legislador tienen por límite la preceptiva constitucional, muy especialmente los derechos que ella reconoce y los deberes que impone a las personas y a la sociedad.

Ahora bien, motivos de interés colectivo, de justicia social o de equidad pueden hacer indispensable que, en desarrollo de postulados constitucionales, se consagren excepciones a las reglas generales, cuyo sentido no puede interpretarse como ruptura del principio de igualdad si encajan razonablemente dentro de un conjunto normativo armónico, orientado a la realización de los fines del Estado.



#### **4.8. Necesidad de igualar a los trabajadores del servicio privado con los trabajadores del servicio público en materia de indemnización**

En virtud de lo anterior, se considera necesario que el Estado deba corregir desigualdades de hecho y derecho, pues le corresponde a él promover las condiciones para que la correspondencia sea real y efectiva. En este sentido, se debe adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, en el presente caso sector público en el ámbito laboral, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta. De allí, el axioma que preceptúa que la igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.

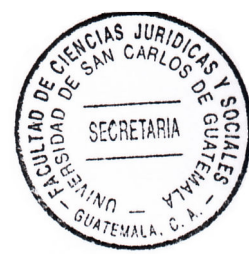
La desigualdad anotada en el epígrafe anterior, corresponde a que la normativa hace una distinción que desfavorece a los trabajadores del sector público en relación a los del servicio privado, al limitar al primero de éstos respecto del número equivalente de un mes de salario por cada año de servicio continuos prestados, para efecto del cómputo referido del pago de indemnización no debe exceder de diez salarios; es decir que no obstante el trabajador haya laborado más de diez años, éste únicamente podrá percibir lo que corresponde a diez salarios, desprotegiendo al trabajador en sus derechos mínimos elementales con respecto a los otros años laborados.

Por consiguiente, se vislumbra una clara violación al principio de igualdad, por haber manifiesta discriminación, hacia los trabajadores del sector público con respecto de los del ámbito privado, por virtud de los argumentos antes expuestos. Pues si se observara y respetara el espíritu de lo que los principios constitucionales estatuyen, tal vulneración no debiera existir, ello en virtud de que ambos sectores son constitutivos de las mismas características, las de trabajadores con una relación de trabajo, en la que están inmersos todos los presupuestos que los cataloga como tal. Por tal razón, se considera que la ley no debe hacer distinción entre un grupo de trabajadores y otro, debiendo aplicar la norma que no indica dicha restricción respecto al no exceder de diez meses de salario para efecto de indemnización por despido injustificado, debiendo para ello



aplicar e igualar la norma que indica el Artículo 82 del Código de Trabajo en relación a esta prestación para los casos de despido injusto para los trabajadores del sector público, la cual, como ya se mencionó, no tiene estipulado un límite respecto del máximo de salarios; es decir, de años, y con ello terminar con la discriminación que actualmente perjudica a quienes laboran en el Estado.

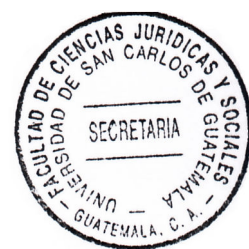




## CONCLUSIONES

1. El empleador del sector público viola la garantía de igualdad al no hacer efectiva la retribución en dinero, la cual contempla un salario por año de servicio para sus trabajadores en el caso del sector privado, ya que éste sólo retribuye un máximo de diez años, sin importar que los empleados hayan trabajado por un período mayor al que el Estado prevé en la ley.
2. En la forma en que el Estado aplica el ordenamiento jurídico laboral, para el pago de los trabajadores del Estado, referente al cálculo de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, viola el principio pro-operario, el que indica que: en caso de confusión de dos cuerpos legales, se debe aplicar al trabajador el que más le favorezca.
3. El Estado de Guatemala, en los casos de terminación de la relación contractual a trabajadores que tienen un tiempo de servicio mayor a diez años, no se hace responsable del pago de la indemnización, ni tampoco es sancionado por no hacerlo, a diferencia del empleador del sector privado que si está obligado a responderle al trabajador por todo el tiempo que le trabajó, sin límite de tiempo
4. El Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el 45 de la Ley del Servicio Civil, restringe los derechos de los trabajadores que confiere en el Artículo 82 del Código de Trabajo, el cual otorga un resarcimiento por tiempo de servicio más favorable a éstos.
5. Existe desigualdad, en el cálculo de la indemnización por tiempo de servicio por despido injustificado, a los trabajadores del sector público, en comparación con los trabajadores del sector privado. Lo cual viola la garantía constitucional.





## RECOMENDACIONES

1. Que El Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 61 numeral 7 de la Ley de Servicio Civil, en lo concerniente al pago de la indemnización por despido injustificado, de cancelar un salario por año de servicio sin que exista un límite de años, como se aplica en el sector privado, en virtud de que en materia laboral se debe aplicar la normativa que mas favorece al trabajador sin importar la jerarquía de la norma en conflicto.
2. Que una vez reformada la Ley del Servicio Civil, se aplique el principio de Titularidad ya que es necesario que El Congreso de La República de Guatemala, unifique el pago de la indemnización por despido injustificado para que así como se paga en el sector privado de igual manera se haga en el sector público.
3. Que el Estado de Guatemala cuando actúe como empleador se responsabilice del pago de todos los años de servicio en concepto de indemnización de sus trabajadores, y que también sea susceptible a sanciones en caso de no cumplir con lo estipulado por el Ordenamiento Jurídico Laboral Guatemalteco.
4. Que el Congreso de la República de Guatemala, cree una comisión para que realice un estudio a la aplicación del Artículo 82 del Código de Trabajo en el pago de la indemnización por despido injustificado a los trabajadores del sector público, para ver que este sea aplicado de igual manera que a los trabajadores del sector privado, debido a que de no hacerlo se viola la garantía constitucional de igualdad y el principio laboral de indubio pro-operario.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA, Pastor, José. **Obligaciones que crea el despido arbitrario.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1985.
- ALONSO, Olea, Manuel. **Las prestaciones originadas de la terminación arbitraria del contrato de trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1979.
- ARDENT, Gabriel. **La subsistencia del trabajador despedido sin justa causa.** Barcelona, España: Ed. Novaterra, 1981.
- BORDA, Guillermo. **Obligaciones que derivan de la terminación del contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 1974.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Argentina: Ed. Heliasta, 1988.
- CIVARDI, Luigi. **IL LAVORO NEL VENGELO. Enciclopedia Roma.** Roma, Italia: (s.e.), 1973.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. Depalma, 1976.
- FRANCA, Leonel. **Igualdad versus desigualdad en el trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Cultural, 1984.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix, 2000.
- GUIBOURG, Ricardo. **El contrato de trabajo y la naturaleza jurídica del empleado público.** Buenos Aires, Argentina, Editorial Hammurabi: 1982.



**Legislación:**

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

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

**Ley de Servicio Civil.** Decreto 17-48 del Congreso de La República de Guatemala, 1968.

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil.** Acuerdo Gubernativo 18-98, Presidente de la República, 1998.