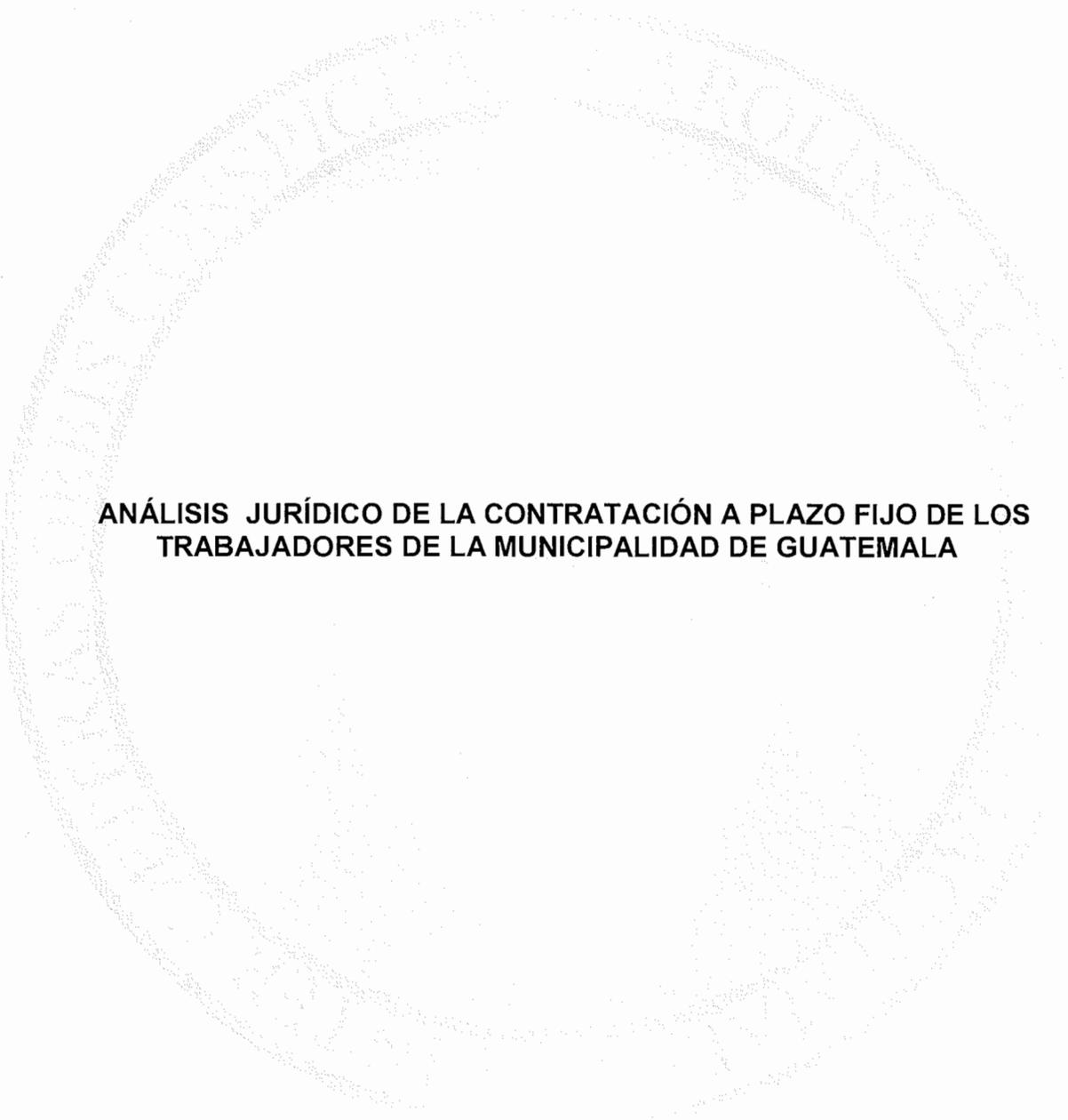


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA**

HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS

GUATEMALA, JUNIO DE 2010.

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS

Previo o conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2010.

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciriaiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Vocal:	Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Secretario:	Licda. Vitalina Orellana y Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Edwin Leonel Bautista
Vocal:	Lic. Luis Alfredo Reyes García
Secretario:	Lic. Héctor Orozco

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 Gustavo Adolfo Samayoa Romero

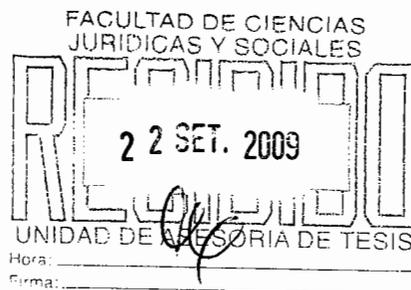
Abogado y Notario

Oficina 6ª. Calle 4-17 zona 1, Edificio Tikal,
Torre Norte, Despacho N-410.
Telefax: 22513382.
Ciudad.



Guatemala, 14 de septiembre del 2009

Señor 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



Apreciado Licenciado Castro:

Tengo el gusto de dirigirme a usted, para permitirme informarle que en cumplimiento de la resolución de la Unidad a su digno cargo, en la que se me nombra como Asesor del trabajo de tesis de la estudiante HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS, carné 199917012, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA", procedí a asesorar el tema propuesto.

El mencionado trabajo de tesis de la estudiante HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS, trata sobre los aspectos históricos del derecho del trabajo, su origen, el derecho de trabajo en Guatemala, definiciones del derecho de trabajo, diferentes declaraciones y pactos, la Ley de Servicio Municipal, el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, los principios del derecho del trabajo, el contrato individual de trabajo, y finalmente enfoca el punto central de la tesis como lo es el análisis jurídico de la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, en donde no solo hace un análisis de los derechos sociales mínimos, sino presenta las diferentes etapas del juicio ordinario laboral y nos brinda un ejemplo real entablado en contra de la Municipalidad de Guatemala.

La investigación fue realizada en una forma sistemática, tratando que sea fácil su comprensión no obstante ser un tema muy específico, profundizó en la regulación legal de la materia, sobre todo en las normas y leyes aplicables a nuestro derecho vigente y positivo, por lo que este trabajo puede ser un documento de consulta y utilidad, para estudiantes, profesionales y sobre todo para el personal de la Municipalidad de Guatemala.

M

Licenciado Gustavo Adolfo Samayoa Romero

Abogado y Notario

Oficina 6ª. Calle 4-17 zona 1, Edificio Tikal,

Torre Norte, Despacho N-410.

Telefax: 22513382.

Ciudad.



-2-

La tesis asesorada, cubre las etapas del conocimiento científico, el análisis que se efectúa es sobre hechos reales y de especial relevancia. Además de lo anterior, la estudiante agregó sus propias opiniones y criterios, lo cual enriquece el trabajo realizado. Con el agregado que es un tema de actualidad, ya que es obvio que se están conculcando los derechos de los trabajadores municipales.

Las conclusiones y recomendaciones han sido redactadas en forma clara y sencilla, como un valioso aporte a la investigación. Es de hacer mención que la estudiante fue muy receptiva con las sugerencias y observaciones que se le hicieron, así como defendió sus puntos de vista cuando lo estimó pertinente.

La estructura de la tesis, es la adecuada, desarrollándola de modo que la entienda la clase trabajadora, así como el manejo de los métodos deductivo, inductivo, analítico y la utilización de las técnicas de investigación, bibliográficas y documentales que comprueban que se utilizó la mejor bibliografía y sobre todo actualizada. Por todo lo anterior se puede deducir que el carácter técnico y científico de esta tesis es el apropiado para la materia de estudio e investigación.

En vista de todo lo antes expuesto emito DICTAMEN FAVORABLE, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS, 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; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen general público.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme como su atento y deferente servidor.

Gustavo Adolfo Samayoa Romero
Lic. Gustavo Adolfo Samayoa Romero
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 2657

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, veinticuatro de septiembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RAMIRO RUIZ PALMA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA".

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 fueren 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

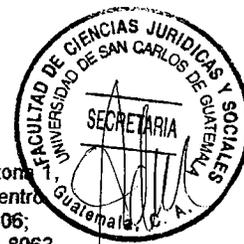
cc.Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.



Colegiado
1,681

LIC. RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro,
Oficina 14-06,
Telefax: 2253-8963



Guatemala, 21 de octubre de 2,009.

Señor 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 Monroy:

De conformidad con su requerimiento de fecha 24 de septiembre del año 2,009, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS**, intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA**". Y para el efecto emito el siguiente:

DICTAMEN:

Como pude constatar en el trabajo de tesis de la estudiante **HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS**, se cumplió con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

De la revisión del trabajo de tesis se establece, que se cumplió con la investigación doctrinaria, que coincide con nuestro ordenamiento jurídico.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece el régimen laboral de los servidores públicos y determina que las relaciones con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, haciendo una excepción a aquéllas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades; en el presente caso la Municipalidad de Guatemala, como tal es parte del estado y de esa cuenta las relaciones con sus trabajadores se rigen por su propia ley denominada Ley de Servicio Municipal, contenida en el Decreto 1-87 del Congreso de la República, su propio Reglamento de Personal, y especialmente por un Convenio Colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Guatemala que supera garantías mínimas establecidas por la ley, por ello considero el trabajo de tesis, como un buen aporte a la clase trabajadora, a estudiantes y profesionales, pues el caso real que enfoca el contenido de la tesis, es ampliamente conocido y que ha servido de antecedente para dictar sentencia en otros casos similares.

El tema tratado es específico, pues se refiere a los contratos a plazo fijo celebrados

Colegiado
1,681

LIC. RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona
Edificio El Centro
Oficina 14-06;
Telefax: 2253-8963



entre los trabajadores y la Municipalidad de Guatemala, pero además es extensivo a todos aquéllos trabajadores que se encuentran en la misma situación, por ello, la investigación fue realizada en forma sistemática, sencilla y de fácil comprensión, cubriendo las etapas del conocimiento científico, pues el análisis que se realiza es sobre hechos reales y de una relevancia especial, dado que esta modalidad de contratación es usada por el estado y sus entidades autónomas o descentralizadas, para evadir el cumplimiento de la ley en cuanto al pago de las prestaciones irrenunciables de los trabajadores, violando la ley y convenios internacionales suscritos por Guatemala.

Las conclusiones y recomendaciones han sido redactadas en forma sencilla, clara y ajustadas a la exposición del trabajo de tesis, por lo que son un valioso aporte derivados de la investigación del tema.

El trabajo de investigación de tesis de la estudiante **HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS**, reviste suma importancia para los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, porque la investigación refleja los derechos y obligaciones a que están sujetos, lo que se estipula en las conclusiones y recomendaciones del trabajo de tesis, por considerarse de vital importancia el conocimiento de su propia ley.

En mi calidad de revisor de tesis de la estudiante **HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS**, se le sugirió hacer las correcciones que a mi juicio eran pertinentes, y al volver a analizar el contenido de la tesis, se concluye que se cumplió con las recomendaciones indicadas y por ello se deduce la importancia del trabajo de tesis, pues es un buen aporte para nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que exigen las normas del Reglamento correspondiente, considero que luego de ordenarse la impresión del mismo, el referido trabajo de tesis debe ser sometido para su discusión en el examen público que procede.

Atentamente,



RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintidós de abril del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HILDA MAGALY VÁSQUEZ RODAS, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A Dios:

Por darme la fuerza necesaria para levantarme las veces que me tocó caer, para perseverar ante el fracaso por alcanzar un objetivo, por darme la vida y la oportunidad de alcanzar mi meta, agradeciéndole infinitamente, porque estoy consciente que sin su voluntad ésto no sería posible.

A mi madre:

Por haberme inculcado siempre el estudio, por ser una de mis fuentes de inspiración para cumplir el presente sueño, y por ser ejemplo de lucha, coraje y abnegación en la vida, y que este logro sea para su satisfacción por todo el sacrificio que hizo por mí.

A mi padrino:

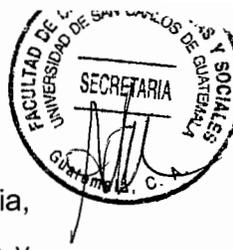
Amado Waldemar Núñez, por todo el apoyo que me ha brindado desde mi mayoría de edad y por sugerirme estudiar esta carrera.

A mi segunda familia:

Alcira Siguantay y sus hijas Aura Marina y Marta, por su paciencia, tolerancia, apoyándome incondicionalmente para alcanzar mi meta y aconsejarme en todo momento, y estar conmigo en las buenas y en las malas.

A mis amigos

Estuardo, Wolfgang, Marlon, Ubaldo, Nery, y Gustavo; por el apoyo que siempre me brindaron en los momentos más difíciles de la carrera.



A mis amigas:

Cathleen, Begonia, Carolina, Mirla, Claudia, Nancy, Paulina y Rosario; por todo el apoyo y cariño que siempre me han brindado, a quienes considero mis hermanas, por su desmedido apoyo, por estar siempre conmigo en los momentos más difíciles de mi vida, por tenderme la mano cuando lo he necesitado y por ayudarme a realizarme como persona.

**A mi Comunidad Cristo
Sacerdote**

A todos los hermanos de la comunidad, por sus oraciones y el amor que me brindan cada día, para perseverar en el camino que Dios me tiene preparado, y por los conocimientos que me transmiten en cada curso que me imparten.

A mi fuente de sabiduría :

Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, a sus autoridades y personal docente, a quienes doy mi agradecimiento por darme la oportunidad de forjarme dentro de sus aulas y por sentirme orgulloso de pertenecer a tan gloriosa casa de estudios.

A usted:

Muchas gracias. Que Dios le bendiga abundantemente.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos históricos del derecho de trabajo.....	1
1.1. Origen del derecho de trabajo.....	1
1.2. El derecho de trabajo en Guatemala.....	9
1.3. Definiciones del derecho de trabajo.....	14
1.4. Aspecto legal.....	17
CAPÍTULO II	
2. Principios.....	25
2.1. Aspectos generales.....	25
2.2. Regulación de principios del derecho de trabajo en Guatemala.....	26
2.3. Principios regulados en el Código de Trabajo.....	33
2.4. Principios que forman el derecho procesal laboral.....	40
CAPÍTULO III	
3. El contrato individual de trabajo.....	47
3.1. Definición.....	47
3.2. Origen del contrato de trabajo.....	50
3.3. Elementos de existencia y validez del contrato.....	51
3.4. El contrato individual de trabajo como fuente de obligaciones.....	62
3.5. Formalidades del contrato de trabajo.....	62
3.6. Diferencia del contrato de trabajo con los contratos civiles.....	62
3.7. Obligación del patrono de probar las condiciones generales de trabajo.....	64
3.8. Fuentes Internacionales.....	66
3.9. Sistema Normativo Laboral.....	66
3.10. Clases de contrato individual de trabajo.....	66
3.11. Clasificación legal del contrato individual de trabajo.....	67



Pág.

3.12. Simulación o fraude a la ley en la contratación a plazo fijo.....	69
---	----

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala.....	77
4.1. Derechos sociales mínimos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	77
4.2. Tutelaridad de las leyes.....	82
4.3. Irrenunciabilidad a los derechos laborales.....	82
4.4. Régimen de los trabajadores del Estado.....	83
4.5. Indemnización.....	84
4.6. Solución al conflicto que se presenta en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala a través del juicio ordinario laboral para el pago de las prestaciones por todo el tiempo laborado.....	86
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119



INTRODUCCIÓN

En la Municipalidad de Guatemala actualmente el 95 % de los trabajadores municipales son contratados a plazo fijo, bajo el amparo de la Ley de Contrataciones del Estado, en donde pretende simular una relación para tiempo determinado o no laboral, aunque en ella se configuren los elementos del contrato de trabajo excluyendo a la clase trabajadora de los derechos que le otorgan las leyes.

La investigación se enfocó con base a la siguiente hipótesis: los trabajadores que son contratados por períodos de tiempo determinados, pero que laboran en actividades de naturaleza permanente o continua y que tienen por lo menos dieciocho meses de servicio ininterrumpidos no son considerados laborantes por tiempo indefinido.

Para el efecto se hizo un análisis de la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, en virtud que existe una contratación en fraude a la ley, ya que mediante la contratación a plazo fijo excluye a los trabajadores municipales que han prestado sus servicios ininterrumpidamente por más de dieciocho meses, de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los contenidos en el Decreto 1-87 del Congreso de la República Ley de Servicio Municipal, El Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala y demás prestaciones económicas sociales otorgadas a dichos trabajadores en virtud de Pactos o Convenios Colectivos de Trabajo, regulaciones de personal o cualesquiera otro derecho adquirido que no pueden disminuirse o suprimirse.



Para mejor comprensión de este trabajo, se ha dividido en cuatro capítulos, iniciando el capítulo primero con aspectos generalizados concernientes al trabajo, definiciones desde el punto de vista de varios estudiosos de la materia, así como definiciones legales; seguidamente en el capítulo segundo trata lo relativo a los principios que rigen al derecho laboral, especificando cada uno de los principios doctrinariamente y los principios regulados en el derecho de trabajo en Guatemala; en el capítulo tercero se desarrolla lo relativo al contrato individual de trabajo, su origen, las clases de contratos, clasificación legal, su regulación en la legislación laboral guatemalteca, así como la simulación o fraude a la ley en la contratación a plazo fijo; y finalmente en el capítulo cuarto, se desarrolla el análisis jurídico de la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, con aspectos relativos a los derechos sociales mínimos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, y la resolución al conflicto que se presenta en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, a través del juicio ordinario laboral, para el pago de las prestaciones por todo el tiempo laborado.

Para ello se utilizaron las técnicas bibliográfica, documental y entrevistas y los métodos jurídico, de interpretación, analítico, sintético y deductivo y así estudiar la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala.

Como aporte a todos los empleados municipales presento la resolución al conflicto que se presenta en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, para el pago de indemnización por todo el tiempo laborado, en un despido directo, injusto e ilegal.



CAPÍTULO I

1. Aspectos históricos del derecho de trabajo

1.1. Origen del derecho de trabajo

Acerca de las cuestiones sobre el surgimiento del derecho de trabajo, existen varias teorías, así como las denominaciones que recibe esta rama de la ciencia jurídica. Al respecto se establece que “la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.”¹

En los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del derecho de trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos; frente a ese hecho, al mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el derecho civil, estatuto que regulaba la compraventa y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo. Cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de esclavos para producirlos, y se agravó a la vez la condición

¹ Salvat, **La enciclopedia**, pág. 345.



de los no propietarios, los hombres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo.

Estos contratos no eran ni más ni menos que el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y de manera alguna para procurar su beneficio.

En el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el derecho del trabajo, porque la servidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivía pegado a la tierra, sin poderla abandonar, y obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor feudal.

El derecho del trabajo se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas.



Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha afirma Marx, quien puso de relieve que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo, de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones mas humanas para la prestación de los servicios.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos: la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado; la actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula *laissez-faire* y *laissez-passer* (dejar hacer, dejar pasar), que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital. En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podrá llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron escritores y polemistas de los mas diversos sectores y de pueblos distintos, de las



clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas distintas, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la justicia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las primeras se contaban los postulados del liberalismo económico y político. La segunda arma era el poder del Estado, ese aparato que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que deshacerse de la influencia del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su estado.

Otro de los factores importantes, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado. La batalla del trabajo en aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato,



condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.”²

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases en la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de Estado francés Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.

² Marx, Carlos, **El Capital**, pag, 237.



En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que en la sesión del 25 de enero de 1917, se designara una comisión de legislación del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo; la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el Tratado de Versalles del veintiocho de junio de mil novecientos diecinueve y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el once de agosto de mil novecientos diecinueve; México se había anticipado desde mil novecientos diecisiete.

La Declaración de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas.



El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud y de la vida del hombre, cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo. En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que: "la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social." La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del



trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo francés ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Así mismo el pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que la República reconocía a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procuraría generar las condiciones para hacerlo posible.

El derecho del trabajo, producto de la lucha de clases apoyó su pensamiento en las ideas socialistas, especialmente en lo concerniente a las condiciones de trabajo, en un esfuerzo por disminuir la miseria de los trabajadores y elevar los niveles de existencia de forma más humana, para buscar una justicia plena y evitar la explotación del hombre por el hombre.

En síntesis, puedo afirmar que el desarrollo del derecho de trabajo, quedó dividido en tres etapas: la primera caracterizada por la represión hacia los trabajadores, en la cual se anuló todo intento de organización por parte de los trabajadores. Se persiguió a los líderes obreros. La segunda etapa, se caracteriza por la ausencia de persecución hacia los líderes obreros; pero no existían leyes que protegieran a los trabajadores, aunque recién se empezaban a aceptar las asociaciones de trabajadores. Y "La tercera etapa se dio a principios del siglo

XX, emergiendo el concepto de derechos sociales y también comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario; las leyes ordinarias, las cuales reconocían el derecho de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales corresponde a la Constitución mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes legislaciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se consignaron en la Constitución esos derechos.”³

1.2. El derecho de trabajo en Guatemala

Se puede afirmar, la evolución del derecho de trabajo se dio en dos fases: la época anterior a la formación del derecho laboral y la época que comprende la configuración

³ Fernandez Molina, Luis, **Derecho Laboral**, pág 74.

jurídica de dicha disciplina, desde las primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta llegar a nuestros días.

En Guatemala, el mismo proceso evolutivo que determinó en otros lugares el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, su propia configuración.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”⁴

De lo antes expuesto se tiene que: “La Encomienda fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado *encomendero*, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indios debían cancelar a la Corona. A cambio el español debía cuidar de ellos tanto

⁴ *Ibid*, pág. 72

en lo espiritual como en lo terrenal, preocupándose de educarlos en la fe cristiana. El *tributo* se pagaba en especie -con el producto de sus tierras-, o en servicios personales o trabajo en los predios o minas de los encomenderos.”⁵ La idea de la Encomienda de indios fue tomada de la institución medieval que protegía a los pobladores, pero tuvo que ser adaptada para poder implementarse en la recién descubierta América. La Encomienda consistía en “*encomendar*” un determinado grupo de indígenas a un español., lo cual generaba en éste - el encomendero- una serie de deberes y derechos.

- Derechos de los colonos con encomienda: Era derecho fundamental el de la cobranza del tributo indígena. Todo indígena varón que tuviera entre 18 y 50 años de edad, era considerado tributario, es decir estaba obligado a pagar un tributo al rey, en su condición de “*vasallo libre*” de la Corona de Castilla. Este tributo, era el que cedía el Rey al encomendero como merced otorgada a su labor en la Conquista.

- Deberes de los colonos con encomienda, según el autor Fernández Molina son:

“Velar porque los indígenas encomendados fueran adecuadamente adoctrinados en la fe católica. Para ello debía pagar los gastos del cura doctrinero, que era el encargado de evangelizar a la población indígena. Este adoctrinamiento se llevaba a cabo en los días de fiesta (domingo) y otros días establecidos a tal efecto.

Pagarles un salario adecuado y alimentos.

Residir en la ciudad cabecera de los términos en los que vivían sus indígenas encomendados. Se obligaba al español a vivir en la ciudad y no junto a los indígenas

⁵ Salvat, **Ob. Cit.**; pág. 150.

encomendados, porque se había observado que la cercanía física del encomendero con sus indígenas generaba muchos abusos.

Acudir en la defensa de la tierra en caso de que fueran llamados por las autoridades para esa actividad.”.

Con el tiempo la encomienda fue perdiendo importancia, ésto debido a que de acuerdo al autor Fernández Molina, se presentó lo siguiente: “a) Influyó el fuerte descenso poblacional indígena que se produjo a lo largo del siglo XVI. Sin población indígena no había encomienda. b) Pronto surgió en América (en especial en América: Perú, México y Antillas) una creciente diversificación económica. Nuevas actividades - la minería, el comercio, la agricultura, etc. - generaban cada vez mayores beneficios y exigían una mano de obra más especializada. El indígena dejaba de ser la riqueza por excelencia.”

Las leyes nuevas de 1542, dictaban la abolición de la esclavitud, la servidumbre personal de los indios y el fin de las encomiendas. Estas prohibiciones desataron en los conquistadores españoles la rabia y la sanción de injusticia, ya que consideraban legítimo el uso de los sistemas antes mencionados. Entre protestas y rebeliones en Perú, se obligó a la Corona a dictar artículos más severos en las Leyes Nuevas. Finalmente, la Encomienda fue abolida en 1718.

Durante el período colonial los indios fueron forzados por diversos medios a trabajar en las haciendas de los españoles: primero mediante el llamado "repartimiento de indios", que consistía en la obligación de las comunidades de proporcionar periódicamente un número determinado de trabajadores; después surgieron la "ganadería" y el "peonaje",

consistentes en la contratación de los indios como trabajadores permanentes de la hacienda.

“Las famosas leyes de indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas. Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho del trabajo.”⁶

En las labores de la legislación guatemalteca, lo relacionado con el trabajo era regulado escuetamente en el Código Civil de 1877. Fue en el Decreto número 1434 de la asamblea Legislativa de Guatemala de 1926, donde se regula en forma específica lo relacionado con el derecho del trabajo. Al Decreto en mención se le conoció como ley del trabajo. En dicha ley el administrador de justicia laboral era el jefe político, al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en vez de contratar, la ley establecía el reclutamiento de personal y prohibía la venta de mozos.

⁶ *Ibid*, pág 73.



Debe puntualizarse que fue hasta 1945, donde existió disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, tales disposiciones las reguló la Constitución Política, en un capítulo de garantías sociales dedicado al trabajo y a otras instituciones como la familia. Todo ello sirvió de base para emitir el primer código o ley ordinaria, dirigido a regular las relaciones derivadas del trabajo y el capital; siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947 y se denominó Código de Trabajo. Actualmente las disposiciones relativas al trabajo, las regula el Decreto 1441, emitido el 29 de abril de 1961, y reformado por medio de los siguientes Decretos del Congreso de la República de Guatemala: 64-92, 4-97, 35-98, 13-2001 y 18-2001.

1.3. Definiciones del derecho de trabajo

Esta rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversas denominaciones desde mediados del Siglo XX hasta la época actual, en la cual se encuentra consolidada. Existen varias definiciones sobre esta materia, entre las cuales se encuentran las siguientes:

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales

y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁷

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”⁸

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁹ Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo. Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales.

⁷ De Buen, Néstor, **Derecho de trabajo**, pág, 123.

⁸ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág 140.

⁹ De la Cueva, Ob. Cit., pág 72.

Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.

“Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. Krotoschin da otra definición y establece que es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta hacia lo jurídico.”¹⁰

A entender de la sustentante, el derecho de trabajo es la rama del derecho público, que comprende el conjunto de principios y normas jurídicas, destinadas a regular las relaciones de trabajo subordinadas entre patronos y trabajadores, así como las distintas instituciones laborales.

1.4. Aspecto legal

Enmarcada en el punto anterior, del derecho de trabajo, se puede evidenciar el desarrollo y evolución de esta disciplina, a tal punto que hoy en día existen acuerdos

¹⁰ *Ibid*, pág. 322.



y tratados internacionales que regulan dicha disciplina jurídica.

De igual forma a nivel interno principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y para efectos del desarrollo de la presente el Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala **Ley de Servicio Municipal**, establecen las garantías para armonizar las relaciones de trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo.

Para tal efecto, y a manera de establecer los principales aspectos legales que fundamentan el derecho de trabajo y respaldan la armonía que debe imperar en las relaciones de trabajo, a continuación se transcribirán algunos artículos:

Constitución Política de la República de Guatemala: La Constitución se fundamenta en la legitimidad democrática y representativa y valoriza la igualdad y la libertad. Asimismo, impulsa un orden institucional estable, permanente y popular. El principio de constitucionalidad consiste en que todos los poderes públicos y los habitantes del país están sujetos a la Constitución como norma suprema. Existe en el Constitucionalismo, fundados en los textos escritos y rígidos, en un interés insito en la propia Constitución para que se observe su regularidad, o sea, la afirmación soberana de su superioridad.

La Constitución, al referirse a los deberes, del Estado respecto de los habitantes de la República, le impone la obligación de garantizar no sólo la libertad, sino también otros valores, como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a su juicio sean convenientes según lo demanden las



necesidades y condiciones del momento que pueden ser no sólo individuales sino también sociales.

En concordancia con las conclusiones anteriores, se debe traer a colación lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo, que determinan en su parte conducente: "...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". Si las circunstancias enumeradas en las normas citadas se produjeran, nos encontraríamos ante un acto de simulación, porque con el accionar denunciado se pretende eludir la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo el ropaje de figuras extralaborales (locación de servicios, prestación de servicios técnicos o como en el caso que nos ocupa, prestación de servicios profesionales), todo ello en detrimento de los derechos del trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece en su favor. También se podría denunciar la existencia de fraude a las normas laborales, porque se actúa en esta forma cuando, ajustando el comportamiento a las disposiciones legales, se busca evadir el fin previsto por ellas; en el caso de análisis, el fraude se configura por medio de la firma de contratos de servicios profesionales que pretenden soslayar la relación laboral. En consecuencia, lo actuado es nulo y la relación entablada entre las partes debe regirse por las normas imperativas pertinentes –las del derecho del trabajo-. Es

así como en el Artículo 101 de nuestra carta magna establece: “Derecho al trabajo. 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.”.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

Declaración Universal de Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.”



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

Artículo siete, en su parte conducente regula: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias.”

Convenio N°. 169, sobre Pueblos Indígenas y tribales en países independientes: “Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; b) remuneración igual por trabajo de igual valor. . .”

Código de Trabajo: Ante la celebración de los sesenta y dos años de vigencia del Código de Trabajo, muy lejana parece aquella época en que la Junta Revolucionaria



abrió el camino para la redacción del Decreto 330, cuyo fin primordial sería el regular de forma directa las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Decreto Legislativo 330, Código de Trabajo, fue emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Dr. Juan José Arévalo Bermejo, el 8 de febrero de 1947, publicado el día 20 del mismo mes y cobró vigencia el 1º de mayo de ese mismo año. Este hecho constituyó indiscutiblemente el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco. A través de los años muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, siendo las más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. Adicionalmente, la reforma contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto. Dentro de las principales reformas de fecha 10 de noviembre de 1992 también se puede citar el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Las últimas reformas realizadas al Código de Trabajo, están contenidas en los Decretos Números 13-2001 y 18-2001, ambos del mes de mayo del 2001, los cuales introdujeron importantes modificaciones a este cuerpo normativo y cobraron vigencia en el mes de junio de ese año. A pesar de que la Corte de Constitucionalidad declaró en sentencia publicada el 15 de noviembre de 2004, la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001, la mayoría de sus normas continúan formando parte de nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Y tal como lo establece el Artículo tres. “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”, marca claramente el objetivo de este instrumento legal.

Ley de Servicio Municipal: Como parte fundamental del presente trabajo, es necesario hacer énfasis en esta ley y todas las que de una u otra manera se relacionen con los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, es por ello que como vemos en su Artículo dos establece lo siguiente: “ Objetivos: La presente ley regula las relaciones entre las municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.”

Así mismo en su Artículo tres, literal d) se enmarca uno de los principios fundamentales de esta ley que dice así: “Los trabajadores municipales deben estar garantizados contra sanciones o despidos que no tengan como fundamento causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.”. En el mismo cuerpo legal en su artículo 44 encontramos una serie de derechos que otorgan a los trabajadores municipales así como la importancia del artículo 78 al establecer los derechos adquiridos, fundamentos que también contribuyen al desarrollo de la presente investigación.



Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala: Y como parte de esas otras leyes relacionadas al tema de la presente investigación cabe mencionar el Artículo 24 del Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, considerando que una vez cumplidos los dieciocho meses de servicio ininterrumpido en actividades de naturaleza permanente y/o continua, adquieren el derecho consagrado en el artículo precitado que establece que: “En general los nombramientos ya sean de presupuesto o planilla, deben entenderse por tiempo indefinido. Los contratos a plazo fijo o para obra determinada tendrán carácter de excepción y solo podrá celebrarse cuando así lo exija la naturaleza accidental del servicio que se va a prestar, o la obra que se va a ejecutar. Los trabajadores que sean contratados por períodos de tiempo determinados, pero que laboren en actividades de naturaleza permanente o continua y que, tengan, por lo menos dieciocho meses de servicio ininterrumpidos serán considerados laborantes por tiempo indefinido, no pudiendo suprimirse la plaza que se desempeña sin causa justificada”.

Así mismo, el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo de aplicación general suscrito entre la Municipalidad de Guatemala de la Ciudad de Guatemala y el Sindicato Central de trabajadores municipales, con fecha 06 de Septiembre de 2004 y sus modificaciones de fecha 28 de Octubre de 2004, forma parte de la legislación que rige la presente investigación.





CAPÍTULO II

2. Principios

2.1. Aspectos generales

En el campo del derecho laboral, como en muchos otros campos del derecho, es frecuente enfrentarse a la preocupación sobre si las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en esta etapa o si por el contrario deberían dichas normas ser reconsideradas o reformadas.

Una manifestación concreta de la preocupación apuntada se evidencia en torno a los denominados principios del derecho laboral. En este caso se trata de un tema que bien puede reputarse como verdaderamente emergente en el mundo del derecho del trabajo.

En ese sentido, cabe reconocer que la concepción tradicional de los principios generales del derecho del trabajo, deriva de un particular modelo de desarrollo y sobre todo de una concepción específica del Estado, de su papel en la sociedad, y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales.

¿Cuál ha sido hasta ahora el comportamiento de la jurisprudencia laboral en torno a la necesidad de adaptación de las normas del trabajo al nuevo modelo económico?

En todos los países es posible ubicar algunas sentencias que modifican algunos de los criterios jurisprudenciales tradicionales. Mediante esos cambios en la interpretación y/o

aplicación de las normas, es posible que se haya venido resolviendo parcialmente, una parte de los requerimientos que el nuevo modelo económico plantea.

Sin embargo, esa reflexión genera a su vez nuevos cuestionamientos: ¿Cuál ha sido la intensidad de esa actividad? ¿Hasta dónde ha llegado a resolver en favor de los trabajadores situaciones que o no encuentran solución en las normas laborales o encuentran soluciones que no se ajustan a los actuales requerimientos? ¿Cuáles serían los límites que encuentra esa actividad en cada ordenamiento? ¿Cuál es el límite que encuentran o llegarían a encontrar las propuestas de flexibilización y/o adaptación de la legislación laboral en cada uno de nuestros países?.

En la orientación de reformar las legislaciones laborales tradicionales, las propuestas de los distintos sectores y sobre todo aquellas que pretenden una mayor flexibilidad es posible que encuentren límites objetivos impuestos por otras normas jurídicas de mayor rango. Este tema se plantea tanto en relación a las normas de orden constitucional, como en relación a los Convenios Internacionales, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) debidamente ratificados.

2.2. Regulación de principios del derecho de trabajo en Guatemala

Con la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende: a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c)



abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país. Nuestra legislación, a todas luces, manda y garantiza el respeto al derecho constitucional de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. La discriminación en materia de empleo y ocupación en la práctica guatemalteca, al igual que la tendencia en la práctica mundial, incide directamente en la generación y perpetuidad de la pobreza característica de los discriminados.

En 1996, los Acuerdos de Paz, abogaron por el fortalecimiento del sistema laboral guatemalteco, en congruencia con los principios que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en materia de trabajo y previsión social; en virtud de ello estamos conscientes de que sólo la divulgación y conocimiento de la legislación laboral vigente en nuestro país, podrá conducirnos a cumplir las perspectivas deseadas, no sólo para el sector trabajador, sino para el empleador guatemalteco consciente y preocupado por cumplir con las garantías mínimas establecidas en las Leyes de Trabajo.

l) Generalidades: Los principios del derecho de Trabajo son ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral, que surgen del orden normativo dado, y lo realimentan



dándole determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas. Los principios generales del Derecho de Trabajo son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica que en materia laboral tiene una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

Entre los principios del derecho del trabajo, en el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra el de realidad o primacía de la realidad como se conoce en otros países, el que se encuentra reconocido en la literal d), cuarto considerando del Código de Trabajo. El principio aludido es de amplia aplicación en el seno de la disciplina laboral y es uno de los medios técnicos frecuentemente utilizados por los jueces de trabajo al momento de atacar actos fraudulentos o simulados. Se entiende en tal sentido, que el contrato de trabajo es un contrato realidad, fundado en hechos objetivos apreciables, y que en caso de discordancia entre los hechos y lo documentado -de buena o mala fe por las partes, debe darse preferencia a los hechos que fijan la base fáctica para la aplicación del Derecho. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma, porque más allá del nomen juris que las partes utilicen en sus

negocios jurídicos y por encima del ropaje instrumental al que ellas recurran, es tarea propia e indeclinable del intérprete judicial calificar el vínculo según sus características propias y establecer sus notas relevantes en función de las normas de cuya aplicación se trata.

II) Finalidad: Es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como su desarrollo y al momento de su extinción, además de ser un filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

Los principios del derecho de trabajo en Guatemala son los siguientes:

Principio protectorio: Este principio tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, el cual consiste en equilibrar las diferencias entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Existen 3 reglas a este principio las cuales son:

Indubio pro operario: Es la regla por medio de la cual se indica que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente inclinarse por la interpretación mas favorable al trabajador.

Regla de la aplicación de la norma mas favorable: La cual establece que cuando se presentan dos o mas normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe inclinarse por aquella que resulte mas favorable al trabajador, aunque sea de inferior jerarquía.



Regla de la condición más beneficiosa: Esta regla dispone que cuando una situación anterior sea mas beneficiosa para el trabajador se la debe respetar, teniendo como finalidad la ampliación de los derechos de éste.

Principio de irrenunciabilidad de los derechos: Por medio del cual se busca evitar que el trabajador forzado por una situación social y económicamente ventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciias, y para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos de las normas legales, estatutos legales o convenciones colectivas.

Principio de la continuidad de la relación laboral, se refiere a que en caso de duda, entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado, es por esta razón que a continuación es necesario exponer una síntesis de la relación que tiene este principio con la estabilidad laboral.

En Guatemala la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea ésta por plazo determinado o indeterminado. Se puede clasificar en Estabilidad Propia o Impropia.

Estabilidad propia -que puede ser absoluta o relativa- se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a



reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa). En el derecho guatemalteco del trabajo, se podrían considerar como casos de estabilidad propia absoluta el de la mujer embarazada, el de los dirigentes sindicales o de los trabajadores que participen en la constitución de un sindicato y, el del conjunto de trabajadores cuando el patrón se encuentra emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social. Lo cierto es que la estabilidad propia no se encuentra consagrada por nuestra legislación como principio general que rige las relaciones laborales, estableciéndose la misma, solo para casos específicos como los mencionados anteriormente.

La estabilidad impropia-que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca-se produce cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero si una indemnización en caso de despido sin causa; se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizadora al empleador que lo dispone, es decir, se ha dispuesto una reparación tarifa que abarca todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión rescisoria. Es la situación prevista en el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala para el caso de los trabajadores del Estado. En el caso del presente estudio, se puede manifestar que se goza de estabilidad propia absoluta en el empleo por haber sido funcionaria de carrera, en consecuencia, solo se puede extinguir el contrato de trabajo con su empleadora- Municipalidad de Guatemala- por causa justificada.



Lo antes expuesto consta en expedientes # 739-2007 y 2060-2007 ante la Corte de Constitucionalidad de Guatemala.

Principio de la primacía de la realidad: Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias a lo que las partes han convenido; el contrato de trabajo es un contrato realidad. Se encuentra reconocido en la literal d), cuarto considerando del Código de Trabajo. El principio aludido es de amplia aplicación en el seno de la disciplina laboral y es uno de los medios técnicos frecuentemente utilizados por los jueces de Trabajo al momento de atacar actos fraudulentos o simulados.

Principio de buena fe: Principio y deber de conducta recíproca de las partes que si bien no es específico del derecho de trabajo, adquiere especial relevancia, ya que el contrato no solo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta.

Principio de no discriminación e igualdad de trato: Este principio comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad y demás.

Principio de equidad: La equidad posibilita que el juez ante una solución sin valor en un caso concreto por aplicación "estricta de la norma" no se transforme en un esclavo de

la letra de la ley y deba aceptar el *summus ius, summus iniuria*, sino que se aparte de la letra para aplicar el espíritu de la ley para lograr una solución mas justa.

Principio de justicia social: Este principio consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical.

Principio de gratuidad: Por medio de éste principio se garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar sus derechos, cuya finalidad es evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos.

Principio de razonabilidad: Este principio opera como filtro en la aplicación de interpretaciones de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

2.3. Principios regulados en el Código de Trabajo

Debido a la importancia que tienen los principios de esta rama del derecho, surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los principios que regula el Código de Trabajo?. Como respuesta a esta interrogante se da la necesidad de analizar el cuarto y sexto



Considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de la siguiente forma:

Cuarto considerando: Este considerando tiene gran importancia ya que denomina y enumera las características ideológicas que doctrinariamente son conocidas como Principios Informáticos del Derecho del Trabajo, los cuales son los siguientes:

Principio Tutelar de los Trabajadores: Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República. El derecho tutelar de los trabajadores corrige la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, este es garantizado a nivel constitucional.

Principio de tutelaridad con relación a nuestra legislación laboral vigente: En la doctrina encontramos, a lo largo de nuestro estudio que los autores entendidos en la materia, coinciden en que el principio de tutelaridad es absorbido por el Derecho Positivo, y esta recepción puede hacerse de dos maneras distintas, ya sea una forma sustantiva, o en una forma instrumental.

La forma instrumental se traduce en la incorporación de reglas de interpretación que incluyen, el principio general o alguna de las formas de su aplicación, por ejemplo, que

en un código de trabajo se establezcan normas referentes a cómo deben ser interpretadas las leyes del trabajo. En el Derecho Positivo Laboral guatemalteco encontramos que las características de su recepción es el mismo, corresponden a una forma mixta ya que como se desprende del estudio y análisis de las normas que se detallan a continuación, se ha incorporado al cuerpo de nuestra Constitución Política el principio que la protección del derecho de trabajo corresponde al Estado y a su vez ha establecido reglas e interpretación del mismo.

De los antecedentes establecidos, hemos determinado que la incorporación del principio de tutelaridad dentro del derecho de trabajo guatemalteco, es de forma mixta. Que el Estado de conformidad a la ley tiene bajo su protección el Derecho de Trabajo y que es responsable de velar por el cumplimiento de sus normas. Al efectuar un análisis de este Artículo, es importante establecer, que de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la introducción de esta norma dentro de la Constitución Política de la República, es un avance en la orientación de la legislación laboral, porque le da un carácter constitucional a la regulación del derecho de trabajo.

Este fenómeno apareció por primera vez en Querétaro en 1917, en Weimar 1919 y en Guatemala en 1945, se manifiesta la intención tutelar que se quiso dar a este precepto constitucional, aunque mal entendido, ya que si bien pregona que es una obligación social, no indica quién es el obligado o deudor de esa obligación. Esta norma es clara al establecer la otra parte de la obligación social haciendo referencia a los derechos sociales, de los que goza únicamente el trabajador. Reconoce que la libre elección del

trabajo y las condiciones económicas que conlleva esta elección, son elementos indispensables para el ejercicio de estos derechos mínimos. Esta norma contiene elementos claves que establecen lo siguiente:

La libertad de la persona para poder escoger dónde, cómo, cuándo y a qué precio, va realizar su trabajo y que sea determinante para su desarrollo y subsistencia.

Que el Estado no puede entrar a regular situaciones que escapan de su conocimiento por ser el hombre y las circunstancias que lo envuelven impredecible.

Que el Estado solo puede establecer las condiciones mínimas, para que las relaciones de trabajo se desarrollen correctamente, como lo son la seguridad, certeza jurídica y una administración de justicia pronta, confiable y cumplida.

Esta norma es la base en que se apoya el principio de tutelaridad en el Derecho de Trabajo Guatemalteco. Es clara en establecer que los trabajadores contarán con una protección especial frente al empleador, incluyéndose por ello: todos los factores económicos y sociales pertinentes. Es importante hacer notar que el principio de tutelaridad se encuentra incorporado en la mayoría de los cuatrocientos treinta y un artículos que integran nuestro Código de Trabajo Guatemalteco. La mayoría de artículos están orientados a proporcionar un trato privilegiado para el trabajador.

Principio de garantías mínimas: El Derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:



**Mínimas.

**Protectoras del Trabajador; e

**Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas porque es lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

*Contratación individual.

*Contratación colectiva.

*Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.

El Derecho de Trabajo es Necesario e Imperativo: Este principio es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la Autonomía de la Voluntad. El derecho común se rige por el principio de la Autonomía de la Voluntad. Como ejemplo en el Derecho Civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del Derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

El principio de imperatividad, implica: Límite a la libertad de contratación y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

El Derecho del Trabajo es Realista y Objetivo: Principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

Realista: Porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Objetivo: Porque tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Derecho del Trabajo es una Rama del Derecho Público: Al ocurrir la aplicación del Derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El Derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

El Derecho del Trabajo es Hondamente Democrático: Es así porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica. Solamente resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

Sexto considerando: En este considerando se establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en otro principio que antes no fue mencionado, que también se refiere al aspecto procesal y se refiere a que: "las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

Este principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación en virtud de que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores pueden solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero en la mayoría de las situaciones, los intereses del patrono y el trabajador son muy distintos y es cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos.

Asimismo en el Artículo 82 literal c), es la base legal del principio de estabilidad laboral o continuidad laboral, puesto que regula que la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

2.4. Principios que forman al derecho procesal laboral

Previo a enumerar y definir cada uno de los principios del derecho procesal del trabajo, es importante definir lo que se entiende por principio procesal.

Los principios procesales, son el fundamento que sirven de apoyo para las normas de carácter procesal, en el caso específico las de carácter procesal laboral; de tal suerte que lo informan, para cuando es necesario aplicar las normas jurídicas a caso concretos, como sucede en los procedimientos ordinarios de trabajo.

De acuerdo a la doctrina, existe diversidad de principios procesales, los cuales informan al derecho procesal laboral.

El Código de Trabajo en su quinto considerando contiene los principios del derecho procesal de trabajo, en los siguientes términos: “que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

Como se puede apreciar, el quinto considerando claramente se refiere al derecho procesal del trabajo y establece los principios que deben regular su correcta aplicación.

En la doctrina se establecen varios principios que informan al derecho procesal laboral, entre los cuales se encuentran los siguientes:

➤ Principio de impulso procesal de oficio: significa que una vez las partes acudan a los órganos jurisdiccionales, éstos deben actuar de oficio, es decir sin ser requeridos. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, una vez se ha



iniciado el proceso, deben impulsarlo de oficio, a fin de cumplir con todas las etapas procesales, en la forma y plazos establecidos.

El Código de Trabajo en el Artículo 285 en su parte conducente preceptúa: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio.

El Artículo 321 del Código de Trabajo, también establece dicho principio, al preceptuar: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. . .”

➤ Principio de Inmediación procesal: Significa que el juez debe estar presente en todas y cada una de las diligencias que se practiquen en el tribunal. Es ante el juez que debe desarrollarse cada una de las etapas del juicio ordinario de trabajo. Al respecto el Artículo 321 del Código de Trabajo, en su parte conducente establece que “. . .es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”

➤ Principio de Oralidad: este principio establece que todas las diligencias celebradas durante el procedimiento, deben efectuarse en forma oral; si bien es cierto, no se cumple a cabalidad en los distintos procesos que conocen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuyo fundamento legal está en el Artículo 321 del Código de Trabajo al establecer lo siguiente: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral. . .”



➤ Principio de Sencillez: todo proceso tiene sus distintas etapas preestablecidas a fin de no violentar derechos reconocidos; pero el proceso laboral dada su naturaleza, está desprovisto de formalismos para facilitar la obtención de resultados que diluciden los conflictos laborales, es por ello que para expeditar la tramitación de los procesos de trabajo, las normas procesales deben ser sencillas.

El considerando quinto del Código de Trabajo así lo establece: “que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas. . .”

➤ Principio de Publicidad: “Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las dirigencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.”¹¹

¹¹ Salvat, **La enciclopedia**, pág. 300.



Según la opinión del procesalista Couture: “la publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces.”¹²

En nuestra Constitución Política de la República, en el Artículo treinta se regula la publicidad de los actos administrativos, en el cual se establece que, “todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional, o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia.”. Actualmente se podría agregar que abarca los aspectos tributarios.

➤ Principio de Economía procesal: “Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo

¹² Couture, Eduardo, **Teoría del proceso**, pág 234.

imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico.”¹³

➤ Principio de Concentración procesal: “Según el principio de concentración procesal, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas audiencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia.

Esta concentración del mayor número de actos procesales, de las partes y del tribunal, en una misma audiencia, no quiere decir, claro está, que todos los actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad ante unos y otros actos procesales.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. “Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de

¹³ Couture, **Ob. Cit.** pág 280.

oralidad y de economía. De ahí, que resulta ocioso argumentar mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral.”¹⁴

Finalmente en análisis a este capítulo en el que se desarrollaron los principios del derecho de trabajo regulados en nuestra legislación, en la actualidad se puede decir que si partimos de la economía guatemalteca que es subdesarrollada, endeudada, dispersa y cuyo producto interno bruto es diez veces mas bajo que el de los Estados Unidos de América, no tendremos condiciones de competir ante las empresas transnacionales, con las reglas comerciales impuestas que no son mas que políticas económicas de dependencia, de subordinación, dominación y recolonización. Ya que con la vigencia del Tratado de Libre Comercio, para Guatemala en materia laboral trajo como consecuencia:

- Desprotección y desregularización laboral en el campo.
- La desaparición de los principios y derechos laborales:

 - La organización y libre sindicalización,
 - La tutelaridad
 - La irrenunciabilidad y los principios sociales.
 - El trabajo por productividad como método de explotación entre otros.

Es así como todo esto viene a profundizar más la pobreza y pobreza extrema, mayor desempleo, disminución e incumplimiento del salario y aumento de las migraciones.

¹⁴ Ibid, pág. 285.

CAPÍTULO III



3. El contrato individual de Trabajo

3.1 Definición

El contrato individual de trabajo, constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el Derecho Laboral, ya que hoy por hoy es el contrato que más se celebra en el mundo, pues es el medio que le permite a la mayoría de seres humanos proveerse el sustento propio y el de su familia, y por lo tanto, deben garantizarse las condiciones mínimas bajo las cuales los trabajadores pueden ser contratados, con el objeto de permitirles una vida digna.

Para un grupo de tratadistas, el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona llamada trabajador, empleado u obrero, pone su actividad profesional a disposición de otra, a la que se le denomina patrono, empleador o dador de trabajo, sea esta persona individual o colectiva, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

Según Cabanellas el “contrato de trabajo es el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios privados o con carácter económico y por el cual una de las

partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.”¹⁵

En Guatemala, manda la ley que todos los trabajadores y patronos suscriban un contrato individual de trabajo al inicio de la relación laboral, esta es una obligación del patrono. Este contrato debe ser presentado y registrado ante la Inspección General de Trabajo.

En el contrato de trabajo se debe plasmar información importante tanto para el patrono como para el trabajador. Fecha de inicio de la relación laboral, salario, plazo del contrato, horario de trabajo, atribuciones del trabajador en la empresa, datos generales del trabajador, lugar donde se debe efectuar el trabajo.

El contrato de trabajo es un instrumento legal muy importante, en especial para el patrono, en virtud que la ley es tutelar del trabajador, y todo lo que éste manifieste ante una autoridad de trabajo se tiene como cierto, teniendo que probar en contrario el patrono las afirmaciones del trabajador, pues la carga de la prueba le corresponde al patrono.

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, en el Artículo 18, regula lo relacionado al Contrato Individual de Trabajo de la siguiente manera: “ Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a

¹⁵ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 23.



ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”.- En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.-

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.- La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece: “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...”. Se puede agregar que la presunción referida opera aunque la modalidad contractual elegida por las partes haya sido una figura contractual no laboral, porque para determinar la naturaleza y existencia del vínculo laboral, más que a los aspectos formales, habrá que atenderse a la verdadera situación creada por los hechos, en tanto la apariencia legal no prevalece sobre la realidad. También es relevante lo que nos establece más adelante este artículo y que en su parte conducente dice: “Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus

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

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe 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.”.-

El mismo cuerpo legal establece en su Artículo veintidós: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.-

3.2. Origen del contrato de trabajo

El origen del contrato genérico lo encontramos en el derecho civil específicamente en el Artículo 1517 del Código Civil, definido de la forma siguiente: “El acto jurídico por virtud



del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones”, debiendo contar con ciertos elementos esenciales para su existencia y validez, regulados en el Artículo 1251 del mismo cuerpo legal.

3.3. Elementos de existencia y validez del contrato

El consentimiento sin vicio o acuerdo de voluntades: Este surge cuando las partes que van a intervenir en el contrato manifiestan estar de acuerdo en las obligaciones o derechos derivados del contrato que se celebra, el consentimiento se puede manifestar de manera expresa, entendiéndose como tal el que se otorga en forma verbal, por escrito o bien mediante signos inequívocos de lo que se desea; pero también se puede manifestar tácitamente, es decir, a través de la realización de hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

Cuando se dice que el consentimiento o declaración de voluntad debe carecer de vicio, tal afirmación se basa en la regulación contenida en el Artículo 1257 del Código Civil, Decreto Ley 106, que en su parte conducente regula lo siguiente: “Es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia...”, es decir; que aquí encontramos establecido lo que debemos entender como vicios del consentimiento.

El objeto lícito: El objeto de un contrato consiste en la cosa o bien que se ha de entregar, la obra que se ha de ejecutar y el precio que se ha de recibir, es decir la

obligación de cada contratante.- Cuando se celebra un contrato, es necesario que el objeto reúna las características o requisitos que establece el Artículo 1538 del Código Civil, siendo estas, que sea posible, determinado y del interés de los contratantes, y además; debe ser de lícito comercio, es decir que no este prohibido por la ley.

En conclusión, el objeto o fin lícito como requisito de validez del contrato lo podemos resumir así: "Todo lo que no esta expresamente prohibido por la ley, está legalmente permitido", por ende se deduce que todo contrato celebrado para un fin lícito será válido.

Capacidad Legal de las partes: Se entiende por capacidad la aptitud de las personas para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones. De conformidad con el Artículo 8 del Código Civil, la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, entendiéndose como mayores de edad los que han cumplido 18 años.

Esta regla general tiene algunas excepciones, que por la naturaleza de las relaciones jurídicas a las cuales se aplican, son de suma importancia, tal es el caso de la capacidad relativa que se otorga a los menores de 14 años para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del trabajo para el cual fueron contratados.

Naturaleza jurídica: Es importante precisar que la naturaleza de un contrato no depende del nombre que se le adjudique, sino de los elementos que lo integran, de tal manera que un contrato al que se le denomine de servicios profesionales, por su nombre, será de naturaleza civil, pero si en la prestación de los servicios concurren los elementos propios del contrato de trabajo, tales como la subordinación, la dirección o supervisión de los servicios, etc., entonces se trata de un contrato individual de trabajo, con todas sus consecuencias jurídicas previstas.

Elementos propios del contrato individual de trabajo: Los elementos por medio de los cuales se puede identificar que un contrato es de naturaleza laboral son los siguientes:

- a) Las partes (elemento personal)
- b) El objeto
- c) Subordinación
- d) Salario
- e) Condiciones generales de trabajo.

Las partes que intervienen en la contratación del contrato individual de trabajo constituyen el elemento personal del mismo y son el patrono y el trabajador.

El Artículo dos del Código de Trabajo establece que patrono “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”



Asimismo, el Artículo tres del mismo cuerpo legal define al trabajador como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Una vez han quedado definidos los conceptos de trabajador y patrono, es necesario considerar algunos aspectos relevantes como el hecho de que el trabajador debe celebrar el contrato individual de trabajo de manera personal, y que solamente las personas individuales pueden tenerse como tales, mientras que el patrono puede ser persona individual o jurídica y además puede ser representado, de conformidad con lo establecido en el Artículo cuatro del Código de Trabajo, en el cual se define a los representantes del patrono como “Las personas individuales que ejercen a nombre de éste (patrono), funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”

De lo anteriormente expuesto cabe recalcar que la representación del patrono no depende del nombre del cargo de la persona (gerente, administrador, etc.) sino de la función que realmente ejerza con respecto a los trabajadores. Asimismo, es importante mencionar que por disposición legal, los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono frente a aquellos.

También existe la figura del intermediario, definido en el Artículo cinco del Código de Trabajo como “Toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más



trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, pero en este caso la obligación es solidaria, (patrono e intermediario) frente a los trabajadores.

Otro aspecto importante respecto a la figura patronal está contenido en el Artículo cinco, segundo párrafo, y se refiere a la calidad de propietario respecto al capital y equipos de trabajo, circunstancia que es característica de los patronos, no así de los intermediarios.

Al referirse al trabajador, éste es considerado dentro del contrato individual de trabajo, la figura central del mismo, ya que el derecho laboral tiene como finalidad el equilibrio de los factores de la producción y la protección de la parte más débil, constituida precisamente por el trabajador. Por lo tanto, una ley laboral debe contener principios generales con orientación humana, que garantice el respeto a la dignidad del ser humano y propicie condiciones adecuadas para su desarrollo.

Como ya se comentó, que el trabajador siempre será una persona física, en razón de que el trabajo que ejecute debe ser personal, sin que admita representante, ya que el trabajo es considerado como actividad humana individual, y otro aspecto importante en la presente investigación, que no se puede dejar de mencionar es lo referente a quien se le denomina trabajador municipal, cuya definición esta contenida en el Artículo cuatro de la Ley de Servicio Municipal, que en su parte conducente dice: “ se considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo

legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia o dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.”. -

El objeto dentro del contrato individual de trabajo es precisamente el trabajo, el cual se encuentra regulado por la legislación laboral y constituye la razón de ser del Código de Trabajo. Como trabajo se entiende, toda actividad humana encaminada a la prestación de un servicio, sea este físico, intelectual o de cualquier índole.

Siendo el trabajo el objeto de los contratos individuales de trabajo, cabe mencionar que éste debe contratarse bajo condiciones adecuadas para la persona que lo va a ejecutar, es decir, que un menor de edad no puede desempeñar labores con alto grado de riesgo o dificultad, una mujer embarazada, no puede realizar tareas que impliquen mucho esfuerzo físico, y en general, se tomarán en consideración las circunstancias especiales para cada caso.

La subordinación es un elemento característico y distintivo del contrato de trabajo, y como tal, no es necesario que sea pactado textualmente dentro del mismo, basta que de las obligaciones contraídas por el trabajador se desprenda que existe el deber de obediencia por parte de éste hacia las órdenes del patrono.

Es decir, que en cualquier contrato celebrado para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, aunque a dicho contrato se le denomine de otra forma, si dicha

actividad se realiza bajo la dirección de la parte que contrata, esta sola característica, hace que dicho contrato se tipifique como un contrato de trabajo.

El salario como un elemento más del contrato individual de trabajo, resulta de incuestionable importancia, pues toda persona que ejecuta un trabajo, lo hace con el fin de percibir una retribución que le de sustento a él y a su familia, por lo que al definir el trabajo como una actividad humana, debe quedar claro que esa actividad humana se realiza a cambio de un salario.

Es importante que dentro del contrato de trabajo se establezca el salario, pues de éste dependerá el cálculo que se haga para el pago de las prestaciones e indemnización que en el futuro le correspondan al trabajador.

En sentido estricto además de que haya subordinación para la existencia de la relación laboral es indispensable el pago del salario, en consecuencia en todo contrato de trabajo debe fijarse el monto del salario.

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo el salario se define como la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, el cual queda integrado por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquier otra prestación que se le pague al trabajador.

El salario puede ser fijo, variable y mixto, debiendo promediarse para el cálculo del pago de vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

El Código de Trabajo en su Artículo 88 señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, refiriéndose la unidad de tiempo al salario pactado por determinada jornada de trabajo, la unidad de obra consiste en las tareas cumplidas por el trabajador, comisión en el resultado o avance ejecutado, y a precio alzado se refiere al precio fijado por el total de un trabajo determinado.

En la actualidad, es un punto de discusión entre sindicatos de trabajadores y patronos, considerar la posibilidad de realizar la fijación del pago de salario por hora de trabajo ejecutado, tal y como acontece en la Unión Americana, teniendo como argumento por parte de los patronos, que con ello se promovería la eficiencia y la productividad; por el contrario; por parte de los sindicatos se esgrime que se deja desprotegido al trabajador, ya que se pone en riesgo su estabilidad laboral, y se estaría comercializando con la fuerza de trabajo, desviando el sentido social de la ley laboral, hacia un sentido práctico.

Pero en la realidad, bajo el argumento del sentido social de la ley laboral, se ha evitado incorporar a las relaciones laborales, cambios que bien pueden redundar en beneficio para los trabajadores.

Guatemala se encuentra inmersa en una economía globalizada, dependiendo su desarrollo de factores internos y externos que pueden afectarlo negativa o positivamente, razones que hacen indispensable modernizar las relaciones laborales, pues es absurdo que el avance se dé únicamente en las empresas y que se continúe exigiendo a los trabajadores mayor rendimiento sin brindarles condiciones adecuadas, capacitación en la materia que les compete, etc. El desarrollo de las relaciones laborales debe ser producto de una constante actitud de progreso social, lo que implica aceptar los cambios que impone la modernidad, sin perder el sentido humanista que debe tener la economía y abandonar posturas añejas, de que las conquistas laborales no pueden modificarse, aclarando que sí deben modificarse para mejorar.

Las condiciones generales de trabajo como otro elemento integrante del contrato de trabajo, deben constar en los derechos y obligaciones derivadas de éste y son las que van a determinar la forma y términos en que se va a ejecutar el trabajo.

Según lo dispone la legislación laboral guatemalteca, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, en tres ejemplares: uno para el patrón, otro para el trabajador y el tercero, que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Siendo el Artículo 29 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República el que indica de manera enunciativa, más no limitativa, las condiciones mínimas que el contrato individual de trabajo debe contener, debemos entender que en

los casos en que la ley establece que dicho contrato debe hacerse por escrito, en el texto del mismo deben quedar claramente consignados los siguientes datos:

- ❖ Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- ❖ La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- ❖ La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar; o la naturaleza de la obra a ejecutar; especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- ❖ El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- ❖ La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- ❖ La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- ❖ El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- ❖ El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador;
- ❖ Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- ❖ El lugar y la fecha de la celebración del contrato;
- ❖ Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

Se recomienda tener sumo cuidado, para establecer las condiciones de trabajo, ya que una vez incluidas en el contrato de trabajo, no podrán ser modificadas ni eliminadas de manera unilateral por el patrono, pues se requiere el consentimiento del trabajador para el efecto, además, cualquier prestación que se le haga efectiva al trabajador aunque no esté contenida en el contrato de trabajo, obliga al patrono a seguir pagándola, no sólo al trabajador que la recibió sino también a los demás trabajadores que ejecutan trabajo en igualdad de condiciones, pues a trabajo igual corresponde salario igual, y si esa prestación ha sido otorgada en forma ordinaria, lo obliga en adelante a continuar pagándola.

El Artículo 20 del Código de Trabajo estipula que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establezca en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Nos encontramos frente a una norma protectora del trabajador, pues la obligación del patrono de respetar siempre los beneficios superiores que se le han otorgado a la clase trabajadora pone de manifiesto una vez más el Principio de Tutelaridad del Derecho de Trabajo.

3.4. El contrato individual de trabajo como fuente de obligaciones

El contrato individual de trabajo puede considerarse como la fuente más amplia de las obligaciones, aunque su ámbito de aplicación se contraiga únicamente a quienes en él intervengan.

3.5. Formalidades del contrato de trabajo

En el contrato individual de trabajo, patrón y trabajador formalizan la relación laboral, estipulando por escrito las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones y el salario que ha de recibir el trabajador; siendo en la legislación guatemalteca los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, que indican el contenido mínimo de dichos contratos, así como la obligación de hacerlos por escrito.

3.6. Diferencia del contrato de trabajo con los contratos civiles

El derecho civil es aplicado de manera supletoria a las normas derivadas de la ley laboral, por lo que entre el contrato de derecho civil y el contrato de trabajo existen



similitudes en cuanto a los elementos de existencia y los requisitos de validez, sin embargo en el contrato de trabajo existen restricciones a la autonomía de la voluntad de las partes, pues aunque el patrono expresa su voluntad dentro de dicho contrato, si esta voluntad vulnera los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, es nula, haciendo prevalecer ante dicha voluntad, el mandato legal; no así, cuando la voluntad del patrono se expresa en aras de superar esas garantías mínimas, pues en este caso, sí prevalece la voluntad del patrono plasmada en el contrato de trabajo, e incluso, se tendrá como un nuevo derecho adquirido para los trabajadores.

Otra diferencia importante entre el contrato civil y el contrato de trabajo, es el principio conocido como inversión de la carga de la prueba, pues en el derecho civil, el que afirma está obligado a probar, mientras que en el derecho laboral, el trabajador al plantear sus reclamaciones en una demanda, no está obligado a probar los derechos que le asisten, pues en el caso de que el patrono niegue la existencia de la relación laboral, tiene la obligación de aportar la prueba que acredite su negativa, y si no lo hace, la ley presume que las aseveraciones del trabajador son ciertas, y el patrono es condenado al pago de las indemnizaciones que correspondan, según el caso, así como al pago de las prestaciones irrenunciables por los periodos reclamados, salarios dejados de pagar, etc.

3.7. Obligación del patrono de probar las condiciones generales de trabajo

En la legislación laboral guatemalteca, está claramente establecido que es al patrono a quien le corresponde probar las condiciones generales de trabajo bajo las cuales se celebró determinado contrato, ya que al tenor del Artículo 30 del Código de Trabajo, cuando el patrono no exhibe el ejemplar escrito del contrato de trabajo debidamente registrado en la Dirección General del Trabajo, y se ha omitido algún requisito que genere incertidumbre, y se hace necesario llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, será el patrono el obligado a exhibir la documentación que, de conformidad con la ley, sea suficiente para probar los hechos que se discuten, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, corresponde al patrono probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- ❖ Fecha de ingreso del trabajador;
- ❖ Antigüedad del trabajador;
- ❖ Faltas de asistencia del trabajador;
- ❖ Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;
- ❖ Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- ❖ El contrato de trabajo;



- ❖ Duración de la jornada de trabajo;
- ❖ Pago de días de descanso obligatorios;
- ❖ Disfrute y pago de sus vacaciones;
- ❖ Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- ❖ Monto y pago del salario,
- ❖ Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- ❖ Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda;

Asimismo, se establece la responsabilidad del patrono, de contar con ciertos documentos y sus consecuencias por su incumplimiento.

El patrono tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- ❖ Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- ❖ Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- ❖ Controles de asistencia cuando se lleven en la empresa;
- ❖ Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, aguinaldos y de las primas a que se refiere la ley.



3.8. Fuentes Internacionales

El Estado español, en su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales asume una serie de obligaciones, como resultado de éstas, se incorporan al derecho español unas fuentes de origen internacional que se caracteriza por su primacía sobre el derecho interno. Son fuentes internacionales: los tratados internacionales, la normativa proveniente de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fuentes que como se puede observar son de gran importancia para la aplicación y desarrollo de nuestra legislación.

3.9. Sistema normativo Laboral

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores las siguientes normas:

**Constitución Política de la República de Guatemala

**Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República

**Reglamentos

** y demás leyes de trabajo o de previsión social

3.10. Clases de contrato individual de Trabajo regulados en el Código de Trabajo

Por su forma:

-Escrito



-Oral

Por su duración:

-A Plazo Fijo

- Indefinido

El código de trabajo hace referencia a esta clase de contratos en los Artículos 27, 28, 29 y 30, estableciendo las formas y los requisitos que deben contener.

3.11. Clasificación legal del Contrato Individual de Trabajo

El Código de Trabajo en el Artículo 25 estipula lo relativo a la clasificación del contrato individual de trabajo de la siguiente manera: "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 término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí 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.

En el mismo cuerpo legal estipula en su Artículo veintiséis que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

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

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

En el Artículo 27, se hace una subdivisión del contrato individual de trabajo verbal, al establecer lo siguiente: “cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas
- b) Al servicio doméstico
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se le hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”.-



En la legislación laboral se presume que toda relación laboral es indefinida, por lo que no se puede hacer contratos por plazo determinado, salvo que sean para una obra determinada. Esto tiene una gran importancia para efectos del cálculo de las prestaciones laborales a la hora de despedir a un trabajador.

En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales arriba enumeradas, lo cual a la larga ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas arriba enumeradas.

No hay que olvidar que en algunos contratos elaborados por los patronos sólo se establecen sus condiciones y no así la de los trabajadores, por eso uno de los cambios planteados es que en todo aquel contrato que quieran cambiar o evadir los derechos laborales sea considerado un fraude de ley.

3.12. Simulación ó fraude a la ley en la contratación a plazo fijo

Cabanellas, dice al respecto de la simulación que: "En la vida cotidiana, por diversas razones el ser humano simula o miente. Simula estar enfermo para no concurrir a una cita o para evitar un castigo; simula tener talento, carácter, conocimientos con el fin de acceder a un puesto de trabajo; disimula defectos, fracasos, vicios, enfermedades, etc. La palabra simulación proviene del latín *simulare* = fingir, hacer aparecer una cosa

distinta de la realidad.”¹⁶ El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la simulación como la “alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato”. Agrega que simular es representar una cosa fingiendo o imitando lo que no es.

En el ámbito de los actos jurídicos, la simulación es muy frecuente. Se usa para engañar a terceros con los más diversos fines: aparentar solvencia o insolvencia económica, defraudar a los acreedores, engañar a un pariente pedigrüeño, eludir prohibiciones legales, protegerse contra la delincuencia, herir susceptibilidades, evitar el pago de impuestos, beneficiar a unos hijos antes que a otros, facilitar la realización de negocios, etc.

De conformidad con lo explicado, en la estructura de la simulación se encuentran los caracteres que la distinguen siendo éstos:

Incongruencia entre lo que aparece como declaración de voluntad y la verdadera intención de las partes que intervienen en la producción del acto jurídico. Incongruencia que puede ser total, porque se aparenta un acto jurídico inexistente, o solamente parcial, en un segundo supuesto, porque no deja de existir un negocio jurídico, pero que es presentado bajo la forma o denominación de otro distinto.

Concertación de los declarantes, o acuerdo de éstos para la simulación, esto es, para dar a lo declarado y realmente no querido, o deseado de manera distinta, la apariencia de autenticidad, o vicios de realidad, frente a terceros.

¹⁶ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 134.



Intención común de engañar a terceros. De otro modo no tendría objeto la simulación, porque no se concibe la posibilidad de que las partes se pongan de acuerdo en la alteración del acto jurídico para engañarse a sí mismos. De ahí que según su naturaleza la simulación no tiene otra finalidad que la de sorprender la buena fe de terceros, aunque sea un engaño no reprobado por la ley como dice Fernando Vidal Ramírez.

De acuerdo al análisis de la presente investigación se puede observar que dentro de la contratación a plazo fijo, se suscribieron en diferentes oportunidades contratos por ciertos períodos, contrato denominado Personal por Contrato, dentro de los cuales se mantuvo una relación de orden laboral en forma continua e ininterrumpida, ya que en determinados contratos se ha podido observar que dicha entidad quiso realizar contratos de índole diferente, es decir de índole temporal o sea una simulación pero no le hizo perder su naturaleza laboral, puesto que siempre existió una relación de dependencia continuada, así como una dirección inmediata o delegada por parte de la Municipalidad, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, es mas, la circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare a plazo fijo, no le hace perder su naturaleza, es decir no se puede simular una relación temporal, cuando la relación laboral es continuada, pues concurren los elementos del contrato de trabajo, como lo es la dependencia continuada, la dirección inmediata o delegada del patrono.

Por otra parte, existe lo que denominamos fraude, que aunque a veces se confunde con el concepto de simulación, y jurídicamente no es lo mismo, Cabanellas, menciona al respecto: "La palabra fraude no tiene un significado inequívoco. Algunas veces indica

astucia y artificio, y en otras el engaño, y en una acepción más amplia una conducta desleal; en fin, toda acción contraria a la verdad y a la rectitud, que perjudica a la persona contra quien se comete. Una conducta fraudulenta persigue frustrar los fines de la ley o perjudicar los derechos de un tercero, especialmente, de un acreedor a quien se le deja sin medio de cobrar lo que se le debe.”¹⁷

De conformidad con lo preceptuado en el segundo párrafo del Artículo cuatro de la Ley del Organismo Judicial, que establece: “Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se consideraran ejecutados en Fraude de Ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.”

Por su parte el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define la palabra Fraude como: “Acto realizado para eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros o para burlar los derechos de una persona o de una colectividad”.

Asimismo el tratadista Cabanellas, define jurídicamente el Fraude como: “engaño (v) Abuso de confianza.” “Acto contrario a la verdad o a la rectitud.” Comentando el tratadista Escriche “que es asimilación tan usual, dice sobre el fraude”. “Según el Diccionario de la Academia de la Lengua Española es lo mismo que engaño; pero como no decimos que tal o tal cosa se ha hecho en engaño de la ley, en engaño de los acreedores, preciso será que entre fraude y engaño exista alguna diferencia. “Engaño es, en efecto toda astucia o maquinación de que uno no sirve, hablando u obrando en

¹⁷ *Ibid*, pág. 137.

mentira o artificio, para frustrar la ley o los derechos que aquélla nos dá;" y "fraude no es otra cosa que el hecho de frustrar la ley , o los derechos que de ella se nos derivan; esto es, el hecho de burlar, eludir o dejar sin efecto la disposición de la ley, o de usurparnos lo que por derecho nos pertenece:" "de manera que el engaño puede considerarse como el medio de arribar al fraude; y el fraude, como el fin u objeto que uno se propone lograr con el engaño." "Sin embargo, como el engaño y el fraude suelen ir juntos, pues no hay fraude sin engaño, de ahí que en el que quepa expresar que el engaño actúa como causa; y el fraude resulte su efecto." "El primero aparece en la conducta de quien procede con dolo; el segundo no es sino el perjuicio proveniente de haber sido engañado".¹⁸

Por medio de consulta electrónica en el sitio Web Wikipedia, en relación al tema en desarrollo obtuve la siguiente información: Mac Donald, abogada laboralista, comenta "que la flexibilización de las relaciones del trabajo provoca la aparición de nuevas figuras contractuales que rozan el fraude y la simulación. Tercerización, Monotributo y pasantías. El derecho del trabajo ha sufrido cambios de importancia a partir de la influencia de la flexibilización laboral. Esto provocó modificaciones en las modalidades contractuales entre los trabajadores y los empleadores, originando la aparición de nuevas figuras en el derecho laboral como el fraude y la simulación. La flexibilización que hoy reina en las relaciones laborales propicia la utilización de figuras contractuales que rozan el fraude y la simulación, encubriendo verdaderas relaciones de trabajo."¹⁹

¹⁸ Ibid, pág. 144.

¹⁹ Wikipedia. Contratación a plazo fijo <http://www.wiki.org.ar/base/IMG/pdf>. creado el 15 de junio 2002. Consultado el 20 de agosto de 2009,

Especialistas advierten que el uso abusivo de estas figuras puede generar consecuencias económicas y legales perjudiciales para las empresas. Tanto el fraude como la simulación son consideradas **conductas antijurídicas** que persiguen como objetivo esencial tener un resultado similar al previsto por la ley.

El fraude se caracteriza por ser un vicio de los actos jurídicos y quien lo ejecuta lo realiza con la mera intención de causar un daño o perjuicio a otro o a terceros, persiguiendo como objetivo eludir lo verdadero.

Contratos que simulan una relación laboral y bonificaciones que superan el sueldo base, menoscaban los derechos laborales y debilitan la institucionalidad social. En las últimas dos décadas, las relaciones entre patronos y trabajadores en Guatemala, han adoptado rumbos no siempre dentro de la justicia y del derecho. Tanto así, que se dice que el Código de Trabajo ya no es viable, como justificación al desarrollo de actividades económicas al margen de la protección social al trabajador.

Mediante consulta electrónica en el sitio Web Contratos Laborales, el abogado laboralista Argueta, "reconoce que es muy poco probable que un país pueda desarrollarse enajenando su economía de la globalización; sin embargo, objeta que se tolere la simulación o disfraz de la relación laboral sólo por atender los cambios que ese fenómeno ha producido en el mercado laboral; asimismo agrega que en cualquier parte del mundo sólo hay dos formas de trabajar: dentro de una relación laboral, es



decir de forma subordinada y de dependencia, o por cuenta propia, de manera independiente, autónoma y sin subalternos.”²⁰

En Guatemala, la contratación de trabajadores sin pago de prestaciones laborales viene en auge desde 1990; la compra de servicios técnicos o profesionales, es la figura más utilizada para esos fines, desde el sector privado, pasando por el Estado, las agencias de cooperación internacional, hasta las organizaciones no gubernamentales.

“No es que el trabajo independiente sea malo, el problema es que se está utilizando la figura de manera fraudulenta”²¹, dice Lacs en consulta electrónica del sitio Web Asesor Laboral, dirigente de la Unión Guatemalteca de Trabajadores, quien además sostiene que el aumento de estas contrataciones, sólo han servido para encubrir verdaderas relaciones laborales.

“Conceptualmente la contratación de servicios técnicos o profesionales es válida, pero si una empresa la practica de mala forma, es un conflicto que compete a los tribunales determinar”²², sostiene Zepeda, director ejecutivo de la Cámara de Industria de Guatemala, según comentario obtenido en el sitio Web Asesor Laboral.

Así mismo en la consulta electrónica antes mencionada Gatica, subinspector del Ministerio de Trabajo, advierte que en el país cada vez más empresas utilizan mal la modalidad de contratación de servicios profesionales o independientes, “hay una

²⁰ Contratos Laborales. <http://laboro-spain.blogspot.com/2009/09/los-contratos-temporales-en-fraude-de.html>. creado el 11 de enero 2009. Consultado el 25 de agosto de 2009.

²¹ Asesor laboral. <http://www.asesorlaboral.com.ar/contratoaplazofijo.htm> creado el 20 de marzo 2007. Consultado el 25 de agosto de 2009.

²² **Ibid.**

tendencia en detrimento del orden público a nivel de empresas particulares en general, así como de las ONG y fundaciones”.²³

En la misma entrevista que consta en el sitio Web Asesor Laboral, Gatica indica “que cuando se simula una relación laboral, se anula una serie de derechos a los trabajadores y consecuentemente, se evade el pago de la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y al Instituto de Recreación para los Trabajadores de la Empresa Privada, y se defrauda al fisco.”²⁴

La simulación de la relación laboral a través de contratos civiles o mercantiles es un fraude y se conoce como: “el disfraz de la relación laboral”. Este fraude afecta a los trabajadores, defrauda la seguridad social y además constituye una defraudación fiscal que puede implicar responsabilidades penales para el empleador. Existe consenso a nivel mundial sobre la necesidad de evitar este fraude. Por esa razón la Organización Internacional del Trabajo aprobó, en junio de 2006, la Recomendación 198 que trata sobre este asunto. Esto es completamente posible en muchos casos de contratación bajo en renglón 029 pero también se produce en el sector privado. Es igualmente reprochable cuando este fraude lo hacen empresarios privados ya que los trabajadores también tienen derecho al pago de sus prestaciones. Que el Estado sea irresponsable, abusador y corrupto no justifica a los empleadores privados a comportarse de manera ilegal.

²³ **Ibid.**

²⁴ **Ibid.**

CAPÍTULO IV



4. Análisis jurídico de la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala

4.1. Derechos sociales mínimos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala

Como se ha podido exponer en capítulos anteriores, existe una serie de principios que forman el régimen laboral de nuestro país, ratificado en el Artículo 101 de nuestra carta magna al establecer lo relacionado al derecho de trabajo de la siguiente manera: “ 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.

Debido a lo antes expuesto, es necesario efectuar el análisis de uno de los principios del derecho laboral, como lo son las garantías sociales mínimas, contenidas en los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, de los cuales son de importancia para la presente investigación los siguientes:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;



- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. (Con base en el principio In dubio Pro Operario, se aplica lo establecido en el Artículo 152 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 12 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, en el cual hace constar que son 84 días efectivos de descanso durante ese período). En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a

un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. - Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses - sin embargo como anteriormente

se menciona, con base al principio In Dubio Pro operario, se debe cumplir lo establecido en el Artículo 78 literal b) del Código de Trabajo, reformado por el Artículo dos del Decreto 64-92 del Congreso de la República, que en su parte conducente dice: “b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

Como se puede verificar constitucionalmente se otorgan los derechos antes descritos, de los cuales en el análisis que se efectúa en el presente capítulo se puede constatar que en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, algunos de esos derechos han sido vulnerados, razón por la cual se planteará más adelante del presente capítulo un caso cuya demanda se tramitó en la vía ordinaria oral laboral en contra de la Municipalidad de Guatemala por despido ilegal, directo e injustificado. Y como complemento a los derechos sociales mínimos de los trabajadores también están los contenidos en los artículos que se transcribirán a continuación:



4.2. Tutelaridad de las leyes

El Artículo 103 regula lo relacionado a la Tutelaridad de las leyes de trabajo de la siguiente manera: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Anteriormente éste principio fue ampliado y ahora se hace énfasis constitucionalmente para continuar con el análisis de la presente investigación.

4.3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Y como complemento al presente análisis en el Artículo 106 del mismo cuerpo legal, establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. 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.

4.4. Régimen de los trabajadores del Estado

También es necesario aplicar lo que establece el Artículo 108 de nuestra carta magna, en cuanto al Régimen de los trabajadores del Estado, el cual regula lo siguiente: “Las relaciones del estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicios Civil, conservarán ese trato.”



4.5. Indemnización

Y finalmente relacionado al tema el Artículo 110, hace la referencia a la indemnización de la siguiente manera: "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."

En análisis a lo antes descrito, se establece que como se ha dicho anteriormente el trabajo es una necesidad humana como fuente de satisfacción personal y una manera digna de generar los recursos que permiten satisfacer nuestras necesidades básicas, que a la vez permite la superación, así como la lucha por mantener un nivel de vida digno. Sin embargo en la realidad en los contratos de trabajo se expresan únicamente la voluntad y necesidades de la parte patronal; aunque la mayoría de los contratos se hacen por tiempo indefinido, los períodos de trabajo que se establecen en el contrato regularmente son cortos con el propósito de disminuir el tiempo de contratación y así evitar el pago de las prestaciones laborales a las que el trabajador tiene derecho. Otro de los casos con los que nos enfrentamos es que en la actualidad los patronos prefieren pagar por la cantidad de trabajo realizado y no por el tiempo trabajado, es decir que ya no se respeta la jornada de trabajo.

En la relación laboral normalmente el patrono puede dar por terminado un contrato de trabajo, sin embargo hay algunas limitaciones como el caso de que si no hay justa

causa comprobada para despedir al trabajador y éste está gozando de una suspensión individual o colectiva no lo podrá despedir, hay otros casos en que es necesario que el patrono comunique al trabajador de la terminación del contrato, sin embargo el trabajador tiene el derecho de demandar al patrono si no prueba la causa de la terminación del contrato y exigir a éste:

Que lo reinstale en su puesto

Que le pague los salarios dejados de percibir

Pago de una indemnización por daños y perjuicios así como el pago de costas procesales cuando la sentencia sea favorable al trabajador.

Es por ello que la existencia de un contrato a plazo fijo, supone un contrato formalizado por escrito, y sujeto a todas las garantías mínimas establecidas en la legislación laboral guatemalteca, consecuentemente, el vencimiento del plazo pactado da por concluida de una forma normal, la relación entre patrono y trabajador municipal.

Ahora bien, si el contrato es terminado en forma unilateral por voluntad del patrono e injustificadamente, da al trabajador el derecho de acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a promover un juicio ordinario laboral con el objeto de que el patrono le pruebe la causa justa del despido. Si el patrono no prueba dicho extremo, debe pagarle al trabajador la indemnización por tiempo de servicio y los daños y perjuicios causados. Ante esta omisión legal, y en atención a lo regulado por el Artículo 15 del Código de Trabajo, deben tenerse en cuenta los principios del Derecho de Trabajo, en

segundo lugar la equidad, costumbre o uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios de leyes del derecho común.

4.6. Solución al conflicto que se presenta en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, a través del juicio ordinario laboral, para el pago de las prestaciones por todo el tiempo laborado.

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de conocimiento, es decir, tiende a declarar un derecho. En esta clase de juicios, se discute el conflicto de intereses y, luego de las etapas procesales preestablecidas, concluye con la decisión -sentencia- del juez en la que se obtiene el derecho reclamado. Dicho juicio se encuentra regulado en nuestro Código de trabajo, a partir del Artículo 321; y como parte de la resolución al conflicto que se presenta en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, a continuación se detalla cada etapa del proceso ordinario laboral aplicado al caso concreto de la siguiente manera:

Demanda: Es el acto con el cual se inicia el proceso ordinario laboral; la demanda es el escrito que inicia el juicio y en la presente investigación tiene como objeto determinar las pretensiones del actor (trabajador municipal) mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama. La demanda se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 332, y establece los



requisitos que deben cumplirse para su presentación ante el órgano jurisdiccional.

Un dato importante y que en nuestro medio no se práctica, no obstante el principio de oralidad que existe en el proceso laboral, es que, la demanda puede interponerse de manera oral y, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo 332 del Código de Trabajo. Otro aspecto de trascendental importancia, radica en que la demanda no deberá ser rechazada si no cumple con los requisitos que establece el artículo antes descrito; es el juez quien de oficio ordena al actor que subsane los defectos, los cuales deben ser resueltos, para continuar con el diligenciamiento respectivo, y para el efecto del análisis que se realiza la demanda debe tener como objeto reclamar lo siguiente:

Indemnización: Derecho social mínimo que se encuentra fundamentada en las siguientes normas: Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 110; Artículo 44 literal e), del decreto 1-87 del Congreso de la República “Ley de Servicio Municipal”; por la naturaleza del caso también es de suma importancia lo regulado en el Artículo 24 del Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala y el Artículo 27 del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, de aplicación general suscrito entre la Municipalidad de Guatemala y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales de fecha 01 de Octubre de 2004;



Ventajas Económicas: Reguladas en el Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo, que literalmente dice: “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.” Para efectos del análisis que se realiza tenemos las que contiene el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala en los artículos 44, 53 al 61 y 69 y las establecidas en el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, de aplicación general suscrito entre la Municipalidad de Guatemala y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales en los artículos 15 y del 20 al 32.

Vacaciones: Un derecho social mínimo constitucional y también regulado en el Artículo 44 literal b) del Decreto 1-87 del Congreso de la República “Ley de Servicio Municipal” cuyo fundamento se aplica en virtud de existir el principio In dubio Pro Operario en relación a las demás normas que regulan este derecho.

Aguinaldo: También es otro de los derechos sociales mínimos constitucionales y prestación de carácter obligatorio, ya que el patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente, en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente, regulado también en el Artículo 44 literal f) del decreto 1-87 del Congreso de la República “Ley de Servicio Municipal”, teniendo como antecedente el Decreto Número 76-78 “Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo

para los trabajadores del Estado”, siempre con el fin que prevalezca el principio In dubio Pro Operario.

Pago de la Bonificación anual para el sector privado y público regulado en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala derecho que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Daños y Perjuicios: Cuando hablamos de daños nos referimos a las pérdidas que sufre el trabajador en su patrimonio al no devengar el salario respectivo afectándolo a él y a su familia, y como perjuicios aquellas remuneraciones que el trabajador deja de percibir al momento de ser despedido de manera ilegal, injusta y directamente, regulado en el Artículo dos del Decreto 64-92 del Congreso de la República mediante el cual se reforma el Artículo 78 del Código de Trabajo el cual se lee así: b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales.

El pago de las costas judiciales: que el juicio planteado ocasione, cuyo fundamento se encuentra regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil en los Artículos 572 y 573.

Dentro de los requisitos que debe contener la demanda tenemos la relación de los hechos en que se funda la petición, y para efectos del presente análisis están los siguientes hechos:

Del inicio de la relación laboral, salario devengado, puesto desempeñado así como del despido del que se puede ser objeto, como ejemplo en uno de los casos mencionados que contiene el expediente # 380-2005, se tiene que en la demanda interpuesta ante el juzgado cuarto de Trabajo y Previsión Social en el cual consta que una de las partes inicia su relación laboral el 15 de octubre de 1997 y fue despedida en forma ilegal, directa e injustificadamente el 31 de diciembre de 2004, el puesto que desempeñó fue de Oficial VI, en el Departamento de Administración y Control del Estado Civil, el salario promedio devengado durante los últimos seis meses de esa relación laboral fue de Q.2,920.49.

De la terminación de la relación de trabajo, continuando con el ejemplo: La relación laboral con la entidad demandada terminó el 31 de diciembre de 2004, por despido ilegal, directo e injustificado por parte de la demandada Municipalidad de Guatemala, despido que realizó en forma escrita, aduciendo que el contrato no sería renovado para el siguiente año.

De la dependencia continuada y dirección que se sostuvo con la demandada Municipalidad de Guatemala, continuando con el ejemplo antes descrito la relación laboral fue así: la parte actora inicia su relación laboral mediante la modalidad de



contrato denominado “personal por contrato”, con cargo a la partida presupuestaria 05.1.01.8.04.01.022.010, por primera vez, el 15 de octubre de 1997, desempeñando el cargo de Oficial VI en el Departamento de Administración y control de Estado Civil, este contrato se firmaba cada año, en forma continua, pues se suscribió el primer contrato el 15 de octubre de 1997; el segundo el 01 de enero de 1998; el tercero el 01 de enero de 1999, y así sucesivamente hasta el octavo suscrito el 01 de enero de 2004.

De lo antes expuesto se tiene que no obstante la parte actora en la demanda que ejemplifica el presente análisis, suscribió en diferentes oportunidades contrato denominado personal por contrato durante los periodos mencionados, y siempre se sostuvo y mantuvo una relación de orden laboral en forma continua e ininterrumpida, ya que la entidad demandada a través de dicho contrato, quiso realizar un contrato de índole diferente, es decir de índole temporal o sea una simulación pero no le hizo perder su naturaleza laboral, puesto que siempre existió una relación de dependencia continuada entre la demandada y la parte actora, así como una dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, es más la circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare a plazo fijo, no le hace perder su naturaleza. No obstante la existencia de los contratos mencionados, éstos deben tenerse a plazo indefinido, porque en el fondo son contratos de trabajo de conformidad con la ley, por lo que se considera que en ningún momento pierden la calidad de trabajadores por tiempo indefinido, no solo por reconocerlo el Código de Trabajo, sino que lo robustece el Artículo 24 del Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, ordenamiento jurídico vigente.

Dentro de los medios de prueba a través de los cuales se puede acreditar los hechos individualizados en el contenido de la demanda tenemos los siguientes:

-Exhibición de documentos, por parte de la entidad demandada Municipalidad de Guatemala en la audiencia que se señale bajo apercibimiento de que si no los presentara, se tendrá como cierto lo afirmado por el o los demandantes y se le impondrá la multa correspondiente, de los cuales están:

- a) Contratos escritos de trabajo
- b) Libros de Salarios
- c) Copias de las planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- d) Tarjetas de control de asistencia de entradas y salidas de de la parte actora.

Como parte de las peticiones que se deben hacer en la demanda, debe tenerse el cuidado de ser precisos y específicos en cada una de ellas, ya que el juez no resolverá ni otorgará derechos que no consten en la demanda que se interponga, como parte del ejemplo que se menciona, se tienen 2 tipos de peticiones 1) De trámite y 2) De Sentencia, es en este tipo en las que debemos recalcar el objeto de nuestra demanda, ya que se solicita que se declare con lugar la demanda y como consecuencia se condene a la entidad demandada Municipalidad de Guatemala, a pagar dentro de los tres días de estar firme el fallo, las siguientes prestaciones:

- Indemnización por el período laborado desde que inició la relación laboral hasta el día que se le puso fin a la misma.
- Pago de ventajas económicas, de conformidad con las que establece la ley.



- Aguinaldo, conforme a la ley le corresponda a la parte actora
- Pago de la Bonificación anual para el sector Privado y Público establecido en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, conforme a la ley le corresponda a la parte actora.
- Pago de Daños y Perjuicios, de conformidad con la ley; y
- El pago de costas judiciales, que el juicio ocasione.

Es importante señalar en este análisis que, existe la probabilidad que la parte demandada pueda plantear Conflicto de Jurisdicción, argumentando que la parte actora celebros contrato de trabajo con la entidad demandada bajo el renglón presupuestario cero veintidós, y por existir duda en cuanto si hay que utilizar la vía del juicio ordinario laboral o bien ante juzgado del Ramo Civil, por lo que se puede emitir la resolución en la cual se declare que no existe conflicto de jurisdicción, por lo que deberá seguir conociendo el juez ante quien se interpuso la demanda, para que continúe su trámite.

Audiencia: Se realiza por lo menos con tres días de plazo entre la citación y la fecha en que ésta deba tener verificativo, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 337 del Código de Trabajo.

Al respecto el Artículo 335 del mismo cuerpo legal establece: "Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el

juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”

En la primera audiencia se pueden presentar ciertas modalidades dentro de las cuales están:

- La rebeldía: La cual se produce cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación, y fue citado para prestar confesión judicial. En este caso el juez dictará sentencia dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir de la celebración de la audiencia; sin embargo en el caso de ser una entidad del Estado, no existe la figura de la confesión judicial, ya que para el efecto existe una norma contenida en el Decreto Ley 70-84, que establece lo siguiente: “Artículo 1°- Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales, se tenga interés en aportar como medio de prueba la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente. El Juez previa calificación del mismo, lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que lo conteste como informe por escrito, con la firma y el sello de la entidad, dentro del término que le fije el tribunal, que no podrá ser menor de ocho días, ni mayor de quince días, contados a partir de la fecha que reciba el interrogatorio la autoridad o funcionario correspondiente. Los Tribunales en ningún caso podrán declarar confeso al Estado, o a sus organismos, ni a sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, en rebeldía de su



representante legal, pero éste tiene la obligación de rendir el informe requerido, bajo su responsabilidad persona.”.- Este es otro de los artículos que considero inconstitucionales porque viola el derecho de igualdad que existe regulado en la Constitución Política de la República, concediendo privilegios a las entidades del Estado.

-Interposición de excepciones dilatorias: Previo a contestarse la demanda o la reconvencción, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias. Esto sucede puesto que son las excepciones dilatorias, son las defensas que sirven para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y de esta forma evitar procesos nulos, pero también se debe considerar que este tipo de excepciones dilatan el proceso, lo cual me parece incongruente, ya que lo único que se da es la pérdida del tiempo en retardar el proceso, con la consiguiente afectación a los trabajadores.

-Ampliación o modificación de la Demanda: Como lo establece el Artículo 338 del Código de Trabajo en su tercer párrafo, de la siguiente manera: “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral,...”. Y en relación al ejemplo que se ha estado analizando, puede surgir que en esta fase, se tenga que ampliar la demanda en el apartado de los hechos, pruebas y

peticiones, todo ésto en cumplimiento del artículo antes citado, y para lo cual el representante legal de la entidad demandada después de habersele notificado en la audiencia lo relacionado a la ampliación puede manifestar que desea continuar la diligencia a efecto de contestar la demanda.

-La contestación de la demanda: La cual puede ser en sentido positivo o negativo. Podrá presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. La demanda se contesta en sentido positivo, cuando se aceptan los hechos no así la pretensión del actor y también esta el Allanamiento, es decir se aceptan los hechos y las pretensiones, tal como lo establece el Artículo 340 último párrafo y, se contesta en sentido negativo cuando no se aceptan los hechos ni las pretensiones del actor. Para efectos del presente análisis se tiene que la demanda se puede contestar en sentido negativo, por escrito e interponerse excepciones perentorias.

También en la primera audiencia se produce la reconvencción, cuando el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, por lo cual debe expresar con claridad los hechos en que se funda su oposición, y es cuando surge la reconvencción. La reconvencción es, “una expresión equivalente a contrademanda. Es la pretensión que, al contestar la demanda, formula el demandado en contra del demandante. De ese modo no se limita a oponerse a la acción iniciada por el actor, sino que a su vez se constituye en demandante, o con mayor propiedad, en contrademandante, a efecto de que se

fallen ambas pretensiones y, naturalmente, ambas oposiciones, en una misma sentencia.”²⁵

-Las excepciones perentorias: Éstas se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención. Las excepciones perentorias son defensas que atacan el fondo del asunto, buscan hacer ineficaz la pretensión del actor, es decir, atacan el derecho y no el proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe y por eso no pueden enumerarse. Pero para efecto de la presente investigación se tiene que se tienen por interpuestas al momento de contestar la demanda y pueden ser las siguientes:

- a) Excepción perentoria por falta de derecho de la parte actora para el reclamo del pago de las prestaciones laborales.
- b) Excepción perentoria por exclusión de derecho. Y
- c) Excepción perentoria por prescripción

Para el estudio que se realiza diremos que al momento de interponerlas pueden argumentar lo siguiente:

Excepción perentoria por falta de derecho de la parte actora para el reclamo del pago de las prestaciones laborales. Tal y como lo establece el Acuerdo Gubernativo 212-99, de fecha 11 de febrero de 1999, Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales, con cargo al renglón presupuestario 022 **Personal por**

²⁵ Asesor laboral. <http://www.asesorlaboral.com.ar/contratoaplazofijo.htm> creado el 20 de marzo 2007. Consultado el 25 de agosto de 2009.

Contrato, en su Artículo cinco, textualmente se lee: “Situación de las Personas Contratadas. En virtud que las personas contratadas con cargo al renglón presupuestario 022 “Personal por Contrato”, ocupan un puesto o cargo en la administración pública y reciben un salario o sueldo por los servicios que prestan, tiene carácter de servidores públicos de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 4° del Decreto 1173 del Congreso de la República, por lo que gozan de los derechos y prestaciones de carácter laboral, que la ley otorga. Excepto el pago de indemnización por vencimiento del plazo del contrato, y los sueldos o salarios que reciban están afectos a los descuentos y retenciones que la ley establece. ”. En el Artículo 8 numeral romano IX establece que al vencerse el plazo o rescindirse el contrato no se reconocerá el pago de la indemnización por haber despido injustificado sino que finalización del plazo del contrato, razón por la cual deviene en hacerse valer la excepción de falta de derecho de la parte actora para el reclamo del pago de las prestaciones laborales.

Excepción perentoria por exclusión de derecho, como podrá observarse de la lectura del Reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo 212-99, antes citado, y lo aseverado por la parte actora en el memorial de demanda, ver numeral dos de la parte de prueba documental, recibieron notas enviadas por el Director Administrativo de la Municipalidad de Guatemala, en dichas notas se les hace saber que debido a que el plazo del contrato para el año 2004, pagado con cargo al renglón presupuestario 022, no será renovado para el año 2005; en ningún momento se hacer ver que es un despido sino simplemente el aviso de No Renovación de un contrato con cargo a



partida presupuestaria 022 y que tiene un plazo de vigencia establecido que inició el 01 de Enero de 2004 con vencimiento al 31 de Diciembre de 2004; razones por las cuales deviene en hacerse valer, la Excepción perentoria por exclusión de derecho.

Excepción perentoria por prescripción, el señor juez podrá constatar, que en el memorial de demanda de la parte actora, podrán estar las notas emitidas, por la Dirección Administrativa de la Municipalidad de Guatemala, con fecha 30 de Noviembre de 2004, en la cual con letra mayúscula y negrilla se lee claramente “no será renovado para el siguiente año”, y en ningún momento se habla de despido o cancelación de contrato; esta razón permite que la parte actora, de considerarlo oportuno, pudieran hacer valer lo preceptuado en el Artículo 260 del Código de Trabajo, aplicada supletoriamente, para que a partir del uno de diciembre de 2004 pudieran hacer valer cualquier derecho que les correspondía, ante su patrono, siendo en este caso la Municipalidad de Guatemala y no habiéndolo hecho dentro del plazo fijado por la ley, sino fue hasta el siete de febrero de 2005 que acudieron ante un Órgano Jurisdiccional situación que demuestra que han pasado más de 30 días para hacer cualquier clase de reclamación que creyeran les corresponde; razón por la cual deviene en hacerse valer la excepción perentoria por prescripción.

La pregunta es ¿Cómo se pueden contradecir dichas argumentaciones?, pues bien tal como se demuestra en el caso de ejemplo, al efectuarse la notificación y concediéndose el plazo para contradecir las excepciones antes descritas, se puede proceder de la siguiente manera:



Como antecedente se tiene la adjudicación N°. V-4195-2004 de fecha seis de diciembre de 2004, en la que conoció la Inspección General de Trabajo, con ocasión de un grupo de trabajadores de la Municipalidad de Guatemala contratados bajo el renglón 022, no se iban a renovar los contratos de trabajo, en esa oportunidad, el Mandatario Judicial con Representación, actuó como asesor jurídico de la Dirección de Recursos Humanos, y manifestó “que efectivamente a los denunciados y a otro grupo de personas ya no se les renovará el contrato que es bajo renglón 022, el cual tiene una fecha de inicio y una de finalización de la relación laboral, sin responsabilidad de la parte empleadora, por otro lado, se les hizo ver a los denunciados que al finalizar la contratación se harán efectivas en cuanto al pago de todas y cada una de las prestaciones laborales que en derecho les correspondan a los reclamantes (vacaciones, aguinaldo, y bono anual para los trabajadores del sector privado y público, siempre y cuando lo soliciten de conformidad con la ley).

Pareciera ser que la Municipalidad de Guatemala, utilizó la exclusión y preferencia para el pago de las prestaciones laborales, lo que es prohibido en Guatemala de conformidad con el Artículo cuatro de la Constitución, toda vez que una posición jurídica adoptada por la demandada, en una situación subjetivamente idéntica ante la Inspección General de Trabajo, es totalmente opuesta a la asumida ante ese órgano jurisdiccional en el presente caso, y vulnera los derechos reconocidos por la ley.

De la excepción perentoria por falta de derecho de la parte actora para el reclamo del pago de las prestaciones laborales. La Municipalidad de Guatemala a través de su mandatario judicial con representación, se opone al pago de las prestaciones laborales,

para el efecto se basa en el Artículo cinco del Acuerdo Gubernativo 212-99, el cual en su parte conducente establece: “por lo que gozan de los derechos y prestaciones de carácter laboral que la ley otorga”. La denominación de la excepción perentoria interpuesta, es incongruente con lo razonado jurídicamente por la entidad demandada, toda vez que se opone al pago de las prestaciones laborales, y la ley en que funda su pretensión reconoce ese derecho, hecho que se puede demostrar con el memorial que contenga la contestación de la demanda en sentido negativo e interposición de excepciones perentorias.

Las disposiciones del Acuerdo Gubernativo 212-99, son aplicables a las instituciones y dependencias del Organismo Ejecutivo y las entidades descentralizadas y autónomas que no cuenten con normas en materia legalmente aprobadas, como lo establece el Artículo 2 del citado Acuerdo. En ese sentido, dicho cuerpo legal no le es aplicable a las relaciones laborales entre la Municipalidad de Guatemala y su personal, toda vez que esa institución, y las relaciones laborales con su personal se rigen por: a) La Constitución Política de la República; b) La Ley de Servicio Municipal; c) El Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala; d) El Código de Trabajo y muy especialmente por e) El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, de aplicación general suscrito entre la Municipalidad de Guatemala y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales, el cual consta en el expediente.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, la Municipalidad de Guatemala, si cuenta con normas en la materia legalmente aprobadas, por lo que la excepción interpuesta es

improcedente, debiendo el Honorable Tribunal declararla sin lugar, por las razones antes expuestas, además la entidad demandada no probó que dichas prestaciones laborales hayan sido efectivamente pagadas, en consecuencia es procedente el pago de las mismas, de conformidad con la ley.

-De la Excepción perentoria por exclusión de derecho. Excluir todos los derechos contenidos en: a) La Constitución Política de la República; b) La Ley de Servicio Municipal; c) El Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala; d) El Código de Trabajo y muy especialmente, e) El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, de aplicación general suscrito entre la Municipalidad de Guatemala y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales, por aplicación del Acuerdo Gubernativo 212-99, implicaría violación, limitación y tergiversación de todos derechos, reconocidos en las leyes invocadas en el presente caso. En consecuencia, el Acuerdo Gubernativo 212-99, no es aplicable a las relaciones laborales entre la Municipalidad de Guatemala y la parte actora, lo que hace procedente declarar sin lugar la excepción perentoria de exclusión de derecho, pues todos los derechos que corresponden a los trabajadores municipales se encuentran reconocidos, en el Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala, el Código de Trabajo, y muy especialmente el Convenio Colectivo vigente.

-De la Excepción perentoria por prescripción

De conformidad con el Artículo 78 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo dos del Decreto 64-92 ambos del Congreso de la República, la terminación del contrato de

trabajo surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente en sus labores. En ese sentido, la terminación del contrato de trabajo está condicionado a dos supuestos que deben concurrir necesariamente para materializar la terminación.

En el presente caso, si bien es cierto que se informó la terminación del contrato de trabajo mediante notas de fecha 30 de noviembre de 2004, también es cierto que el cese efectivo de las labores fue hasta el 31 de Diciembre de 2004, como quedo demostrado en la fase procesal oportuna con la prueba ofrecida y aportada por la parte actora, razón por la cual fue hasta el 31 de diciembre de 2004 que se reunieron las dos condiciones a que hace referencia el Artículo 78 del Código de Trabajo. En ese orden de ideas, y de conformidad con el Artículo 260 del Código de Trabajo, la prescripción de todos los derechos que les corresponde como trabajadores de la entidad demandada para reclamar en el presente caso de despido directo, injusto e ilegal principio a transcurrir a partir del 01 de enero de 2005, toda vez que el contrato termino el 31 de diciembre de 2004, venciendo los 30 días hábiles el 11 de Febrero de 2005, por lo que devino procedente declarar sin lugar la excepción perentoria de prescripción.

- Las excepciones privilegiadas: Se les denomina así porque pueden interponerse en cualquier tiempo; y dentro de ellas están las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, con la única limitación que deben interponerse mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

- La conciliación: Una vez se ha producido la contestación de la demanda y en su caso la reconvención, si la hubiere, se da la etapa de conciliación, en la cual el juez trata de avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de solución del conflicto suscitado. Y la conciliación puede ser total o parcial, aprobando el juez lo acordado, pero por la naturaleza jurídica de la institución demandada y por la forma en que es contestada la demanda no es factible que pueden conciliar.

- La prueba: Una vez concluidas las actuaciones para la preparación del proceso, y no existiendo avenimiento entre las partes el juez recibirá las pruebas ofrecidas. Todas las pruebas serán recibidas en la audiencia que para el efecto se tenga señalada, aunque pueden fijarse dos audiencias más para los mismos fines. La segunda en caso no fuere factible recibir en la primera audiencia todas las pruebas, misma que tendrá verificativo dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia. Y la tercera audiencia que podrá fijarse de manera extraordinaria, dentro del término de ocho días a contar desde la segunda comparecencia.

Dentro de los medios de prueba que se pueden emplear se encuentra la prueba testimonial, el dictamen de expertos, la prueba documental, la confesión judicial, reconocimiento de documentos, y también se puede dar el reconocimiento judicial. Pero para el efecto del presente análisis se tiene como medios de prueba la Exhibición de documentos (Contratos de trabajo de cada una de las actoras, los libros

de salarios, las copias de las planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y las tarjetas de control de asistencia de entradas y salidas de la parte actora) por parte de la entidad demandada Municipalidad de Guatemala en la audiencia que se señale bajo apercibimiento de que si no los presentara, se tendrá como cierto lo afirmado por el o los demandantes y se le impondrá la multa correspondiente, esto es debido a que así lo establece el Artículo 30 del Código de Trabajo al decir: “La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.” He aquí la gran diferencia que se enmarca en el capítulo III de la presente investigación al mencionar lo relacionado a los contratos civiles con el contrato laboral.

Auto para mejor proveer: Se puede otorgar en el proceso laboral puesto que según lo establecido en el Artículo 357 del Código de Trabajo, “los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez, antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que traiga a la vista cualquier documento o actuación que considere conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.”

Sentencia: Finalmente recibidas las pruebas, el juez dictará sentencia dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días. En caso de haberse dictado

un auto para mejor proveer, el plazo se contará a partir del vencimiento de dicho auto. Y para efectos de la presente investigación, la sentencia que se debe emitir en Primera Instancia tiene como objeto conocer y resolver el derecho que tiene o no la parte actora a lo pretendido en la demanda que se hizo mención anteriormente, siendo su naturaleza jurídica la vía ordinaria laboral. Y del estudio de la misma se desprenden los siguientes argumentos que se pueden aplicar como juez en el presente caso:

La Municipalidad de Guatemala, por medio de su representante legal se opone a las pretensiones de la parte actora, y para el efecto puede interponer las excepciones perentorias de: Falta de derecho de la parte actora para el reclamo del pago de las prestaciones laborales; Exclusión de derecho y Prescripción, Para probar la procedencia y pretensiones de la parte actora se tienen los medios de convicción. Los Artículos 15 y 361 del Código de Trabajo consignan los principios y sistemas de valoración que el juez está facultado para aplicar en los casos sometidos a su decisión. (...). Dentro del marco de tales facultades es procedente examinar los hechos, razonamientos, medios de prueba y derechos, aducidos por las partes, y, para el efecto cabe apreciar: I).- La entidad demandada argumenta que la parte actora no le asiste el derecho al reclamo de las prestaciones que aduce en su demanda. Consta en documentos que la parte actora demuestra fehacientemente la fecha de ingreso al servicio de la Municipalidad de Guatemala, y el último contrato que suscribió venció el treinta y uno de diciembre de 2004, fecha en que efectivamente dejó de prestar sus servicios a la Municipalidad. II).- Regula el Artículo 4 del Decreto 1-87 del Congreso de la República. “ Artículo 4. Trabajador Municipal: Para los efectos de esta ley, se

considera trabajador municipal, la persona individual que presta un servicio remunerado por el erario municipal en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra formalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia o dirección inmediata o delegada de una municipalidad o sus dependencias.”. El Artículo 44 inciso e), del citado cuerpo legal, establece: “Derechos de los Trabajadores Municipales. Los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República, los contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes: e) A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos...” El Artículo 74 de dicho Decreto, establece: “Derechos Adquiridos. Las prestaciones económico-sociales otorgadas a los trabajadores municipales a la presente fecha, en virtud de pactos o convenios colectivos de trabajo, regulaciones de personal o cualesquiera otra norma legal, se consideran derechos adquiridos y no podrán disminuirse o suprimirse”. III).- De conformidad con la normativa apreciada y con los contratos administrativos obrantes en autos, se establece que la parte actora por virtud de dichos contratos, pasó a ser considerada como trabajador municipal, que si bien es cierto la Municipalidad de Guatemala prorrogó por espacio de varios años dichos contratos, le otorgó prestaciones como goce y disfrute de vacaciones. IV).- La entidad demandada, argumenta que de conformidad con el Acuerdo Gubernativo “212-99” Reglamento para la contratación de Servicios Directivos Temporales”, el cual regula que al personal contratado en base a dicho Acuerdo no se reconocerá pago de indemnización por despido injustificado, sino que finalización del



plazo del contrato. V).- La situación de la parte actora, es procedente, y de conformidad con el Artículo 24 del Reglamento de personal de la Municipalidad de Guatemala, que regula: “Contratos: En general los nombramientos ya sean de presupuesto o planilla, deben entenderse por tiempo indefinido. Los contratos a plazo fijo o para obra determinada tendrán carácter de excepción y solo podrá celebrarse cuando así lo exija la naturaleza accidental del servicio que se va a prestar, o la obra que se va a ejecutar. Los trabajadores que sean contratados por periodos de tiempo determinados, pero que laboren en actividades de naturaleza permanente o continua y que, tengan, por lo menos dieciocho meses de servicio ininterrumpidos serán considerados laborantes por tiempo indefinido, no pudiendo suprimirse la plaza que se desempeña sin causa justificada”. Es procedente tomar en consideración que la parte actora inició su relación laboral en mil novecientos noventa y ocho, en consecuencia de conformidad con la norma precitada, adquiere el derecho consagrado en el artículo precitado, y su contrato pasó a tener carácter de indefinido, porque tenía más de dieciocho meses de laborar en la entidad demandada por tiempo ininterrumpido, como consta en los contratos administrativos de trabajo. En consecuencia le son aplicables las normas que contiene el Reglamento de personal de la demandada, y al haber dado por finalizada la relación laboral por terminación del plazo previsto en el contrato deviene en un despido injustificado, lo que genera el derecho al pago de la indemnización y daños y perjuicios. En relación al pago de la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, procede la condena en cuanto al pago proporcional, en virtud de que no fue evidenciado que la misma haya sido cancelada.

La entidad demandada interpuso la excepción de Prescripción del derecho de la parte actora para el reclamo de indemnización porque alude que a la misma se le comunicó que no se le renovará el contrato administrativo con fecha treinta de noviembre de dos mil cuatro, en consecuencia a partir del uno de diciembre del referido año le comenzó a correr el plazo para accionar. Tal aseveración es contraria a derecho, específicamente a lo regulado en el Artículo 260 del Código de Trabajo, porque el citado artículo en su parte conducente indica: “ a partir de la terminación del contrato”, y la finalización de la relación laboral de la parte actora tuvo efectos el treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, que es la fecha que debe tomarse en cuenta para el plazo de la prescripción, el cual de conformidad con las constancias de autos no se había consumado, al momento de la presentación de la demanda, por lo mismo dicha excepción es improcedente.

Por tanto: El juez con base en lo considerado y leyes citadas, al resolver puede declarar: I Con lugar parcialmente la demanda promovida por la parte actora, en contra de la Municipalidad de Guatemala, en consecuencia condena a esta última al pago de las siguientes prestaciones: Indemnización; Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público; Daños y perjuicios; y Costas Procesales; II Sin lugar parcialmente la demanda en cuanto al aguinaldo, Vacaciones y Ventajas Económicas. III Las excepciones perentorias de Falta de Derecho de la actora para el reclamo de pago de prestaciones laborales; por exclusión de derecho y Prescripción.

Todo lo antes expuesto en la resolución del conflicto que se presenta en la contratación a plazo fijo de los trabajadores de la Municipalidad de Guatemala, está fehacientemente comprobado en el expediente # 380-2005 del Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, actualmente fenecido.

Recursos: De manera precisa y ejemplificada es como se han desarrollado las distintas etapas del proceso laboral ordinario en Primera Instancia; durante el diligenciamiento surgen resoluciones que no ponen fin al proceso, pero que afectan a las partes, así como contra las sentencias y autos que ponen fin al proceso, es por ello que el medio idóneo para atacar dichas resoluciones son los recursos, dentro de los cuales se encuentran el de revocatoria, nulidad, aclaración, ampliación y apelación, siendo este último utilizado para continuar la resolución al conflicto antes mencionado, ya que como se puede observar en la sentencia, hubo imparcialidad y en este caso en especial para las dos partes al momento de pronunciarse el Juez, es por ello que tanto la parte actora como la institución demandada pueden comparecer a interponer Recurso de Apelación, y para efectos de estudio procedo a redactar aspectos importantes relacionados a este tipo de recurso de la siguiente manera:

Concepto de Recurso: “Según Guasp, recurso es la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada.”

²⁶. Asimismo el laboralista Mario López Larrave argumentaba al respecto: “el fundamento de los recursos es, por un lado la facultad que debe otorgarse a la parte que se considere perjudicada por una resolución para que la impugne (fundamento subjetivo) y por otro, la necesidad de lograr una depuración mejor del proceso, para culminar en una sentencia o resolución justa.”²⁷

²⁶ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 113.

²⁷ López, **Ob. Cit**, pág 114.

Recurso de Apelación: Como lo define el profesor Couture- Apelación, o alzada: “es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior”.²⁸ Como lo indica su denominación de alzada –en virtud que conoce un juez superior-, en nuestro caso que existen únicamente primera y segunda instancia, como antes se expuso la sentencia en primer grado no fue total ni apegada a derecho, razón por la cual se interpone el recurso de apelación y por ende conocerá la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ya que la Segunda Instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho deducidos por el tribunal de primer grado.

Trámite del Recurso de Apelación: El recurso de Apelación se encuentra regulado en el Código de Trabajo en los Artículos 365, penúltimo párrafo literal b), y del 367 al 373, de la siguiente manera:

- 1°. Procede solamente contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio, cuando éste sea de mayor cuantía.
- 2°. La oportunidad para interponerlo es dentro de los tres días siguientes a la última notificación de la sentencia o auto recurridos.
- 3°. El juez le dará trámite únicamente en el caso de ser procedente, esto es, que se haga en tiempo, contra resoluciones apelables y en juicios de mayor cuantía.
- 4°. El juez de Trabajo y Previsión Social si lo concede, suspende su jurisdicción y lo traslada a las Sala de Apelaciones correspondiente, quien es la que lo resuel-

²⁸ **ibid**, pág 123.



ve, revocando, confirmando o modificando la resolución de primer grado o bien enmendando el procedimiento;

- 5°. Aquí comienza la Segunda Instancia con la recepción de los autos por la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- 6°. Se resuelve dando audiencia al recurrente por 48 horas para que exprese los motivos de inconformidad o pida el diligenciamiento de pruebas denegadas en primera instancia pero que se ofrecieron y protestaron oportunamente.
- 7°. Vencido el plazo antes indicado la Sala señala día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes
- 8°. Se dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.
- 9°. Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de Aclaración y Ampliación.

Efectivamente se lleva a cabo el tramite de dicho recurso, y en lo relacionado al presente análisis, la parte actora apeló en virtud de no haberse declarado con lugar el pago de las siguientes prestaciones: I) Vacaciones, en este caso por los períodos completos y el proporcional reclamado; II) Aguinaldo en parte proporcional; III) e Indemnización y Daños y Perjuicios, en la forma reclamada en la demanda, mientras que la parte demandada apeló en el sentido de ratificar que en ningún momento hubo despido injustificado para la parte actora.



La Sala Primera de la Corte de Apelaciones de trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver modifica la sentencia venida en grado, y es procedente declarar: con lugar: I) El pago de Vacaciones para la parte actora en la forma que lo solicita; II) Aguinaldo, para la parte actora en la forma que lo solicita; III) Indemnización y Daños y Perjuicios para la parte actora en la forma que lo solicita. y IV) Confirmado en todo lo demás la sentencia apelada.



CONCLUSIONES



- 1) En la Municipalidad de Guatemala, no existe la difusión del sistema normativo laboral, omitiendo la verdadera naturaleza dependiente de la relación laboral bajo el ropaje de figuras extralaborales, todo ello en detrimento de los derechos de los trabajadores.
- 2) Con la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de quienes conforman dicha relación laboral y nuestra legislación laboral basada y fundamentada en principios y derechos, aún no garantiza la totalidad de los acuerdos.
- 3) La Municipalidad de Guatemala acostumbra notificarle a los trabajadores contratados a plazo fijo que no se les renovará el contrato para el siguiente año, y que dicho acto no cancela el contrato, ni mucho menos que sea un despido directo, injusto e ilegal, y que no tienen derecho a reclamar indemnización, fundamentándose con las disposiciones del Acuerdo Gubernativo 212-99.
- 4) En la Municipalidad de Guatemala mediante la contratación a plazo fijo bajo el amparo de la Ley de Contrataciones del Estado, pretende simular una relación laboral para tiempo determinado, aunque en ellas se configuren los elementos



del contrato de trabajo excluyendo a la clase trabajadora de los derechos que le otorgan las leyes.

RECOMENDACIONES



- 1) Que la Municipalidad de Guatemala a través de la Gerencia de Recursos Humanos, promueva la divulgación y de a conocer a los trabajadores el sistema normativo laboral, mediante memorandum, para que así se cumplan las garantías mínimas de los trabajadores municipales, desde que inician su relación laboral.
- 2) Que la Municipalidad de Guatemala observe y cumpla con los convenios laborales ratificados por Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo, en la contratación a plazo fijo, para garantizar los derechos que por mandato legal les corresponde.
- 3) Que la Municipalidad de Guatemala observe y cumpla con lo establecido en los Artículos 102 literal o) de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 44 literal e) Decreto 1-87 Ley de Servicio Municipal, para garantizar el derecho de indemnización que le corresponde a los trabajadores municipales al momento de ser despedidos de manera directa, injusta e ilegal.
- 4) La Municipalidad de Guatemala debe reconocer y otorgar todos los derechos contenidos en: la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios laborales ratificados por Guatemala, el Decreto 1-87 del Congreso de la República, Ley de Servicio Municipal, y el Reglamento de Personal de la



Municipalidad de Guatemala, es decir prestaciones laborales e indemnización al momento de ser despedidos en forma directa, injusta e ilegal.



BIBLIOGRAFÍA

ASESOR LABORAL. <http://www.asesorlaboral.com.ar/contratoaplazofijo.htm>

Creado el 20 de marzo 2007. Consultado el 25 de agosto de 2009.

CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. 1ª. ed; Buenos Aires, Argentina. Ed. Talleres Gráficos Enrique L. Frigerio e hijo. 1945.

CONTRATOS LABORALES. <http://laboro-spain.blogspot.com/2009/09/los-contratos-temporales-en-fraude-de.html>.

Creado el 11 de enero 2009. Consultado el 25 de agosto de 2009.

COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1951.

DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 3ª. ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.

MARX, Carlos. **El capital**. 4a. ed.; México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, 2005.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

SALVAT. **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada; Madrid España: Ed. Salvat, 2004.

SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 4a. ed.; España: Ed. Tecnos, 1977.



WIKIPEDIA. Contratación a plazo fijo. <http://www.wiki.org.ar/base/IMG/pdf>. creado el 15 de junio 2002. Consultado el 20 de agosto de 2009,

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Convenio N°. 122 sobre la política del empleo, 1964. Ratificado el 19 de agosto de 1988. Publicado el 19 de octubre de 1988.

Convenio N°. 169 sobre pueblos indígenas y tribales, 1989. Ratificado el 24 de mayo de 1996. Publicado el 05 de junio de 1996.

Código Civil. Decreto Ley 106, del Jefe de Estado, 1963.

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

Reformas al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República. Congreso de la República Decreto número 64-92. 1992.

Reformas al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República. Congreso de la República Decreto número 35-98. 1998.

Reformas al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República. Congreso de la República Decreto número 13-2001. 2001.

Reformas al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República. Congreso de la República Decreto número 18-2001. 2001.

Ley de Servicio Municipal. Congreso de la República, Decreto número 1-87, 1987.

Ley de Contrataciones del Estado. Acuerdo Gubernativo 212-99, 1999.

Decreto Ley Número 70-84. Del Jefe de Estado, 11 de Julio 1984.

Reglamento de Personal de la Municipalidad de Guatemala. Acuerdo Gubernativo del 28 de julio de 1978.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Aplicación General suscrito entre la Municipalidad de Guatemala y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales. Septiembre 2004.