

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

**LAS HORAS EXTRAORDINARIAS LABORADAS POR
LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL
Y LA POSIBLE REFORMA AL ARTÍCULO CINCO
DEL ACUERDO GUBERNATIVO 588-97**

EDGAR HUMBERTO CAL CAAL

GUATEMALA, ABRIL DE 2007

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

**LAS HORAS EXTRAORDINARIAS LABORADAS POR
LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL
Y LA POSIBLE REFORMA AL ARTÍCULO CINCO
DEL ACUERDO GUBERNATIVO 588-97**

TESIS

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

Por

EDGAR HUMBERTO CAL CAAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2007

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Secretario:	Licda. Mayra Yojana Véliz López
Vocal:	Lic. Héctor Antonio Rodas Cabrera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Roberto Samayoa
Secretario:	Lic. Saulo De León Estrada
Vocal:	Licda. Dora René Cruz Navas

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien me ha guiado y guardado a través de mi vida.
- A SAN CRISTÓBAL
ALTA VERAPÁZ:** Lugar que me vio nacer.
- A MIS PADRES:** **Policarpo Cal Chen (Q.E.P.D.)** y **Adela Caal**, por sus ejemplos de honestidad y sabios consejos, que han triunfado en mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Quienes contribuyeron con sus consejos y apoyo a hacer que uno de mis sueños se haga realidad.
- A MIS SOBRINOS:** Por tener el privilegio de compartir uno de mis triunfos con ellos.
- A:** **LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Por la formación académica que en ella obtuve.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo.....	1
1.3. Relación histórica.....	3
1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo.....	5
1.4.1. El derecho sustantivo.....	6
1.4.2. El derecho procesal.....	6
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	8
1.5.1. Tutelaridad.....	8
1.5.2. Conciliación.....	9
1.5.3. Irrenunciabilidad.....	10
1.5.4. Imperatividad.....	10
1.5.5. Equidad.....	11
1.5.6. Objetividad.....	11
1.5.7. Estabilidad.....	11
1.5.8. Democracia.....	12
1.5.9. Realidad.....	12
1.6. Naturaleza jurídica.....	13
1.7. Definición.....	14

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral guatemalteco.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Conceptos.....	21

	Pág.
2.3. Definición.....	21
2.4. Naturaleza jurídica.....	22
2.5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo	23
2.5.1. Principio dispositivo.....	24
2.5.2. Principio de inmediación procesal.....	24
2.5.3. Principio de congruencia.....	25
2.5.4. Principio de oralidad.....	25
2.5.5. Principio de concentración procesal.....	26
2.5.6. Principio de publicidad.....	26
2.5.7. Principio de economía procesal.....	27
2.5.8. Principio de preclusión.....	27
2.5.9. Principio tutelar o de tutelaridad.....	28
2.5.10. Principio de sencillez.....	29
2.6. Características.....	29

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales.....	33
3.1. Concepto.....	33
3.2. Definición.....	33
3.3. Clases de prestaciones laborales.....	33
3.3.1. Salario mínimo.....	34
3.3.2. Ventajas económicas.....	34
3.3.3. Descansos semanales.....	34
3.3.4. Días de asueto.....	35
3.3.5. Vacaciones.....	35
3.3.6. Aguinaldo.....	35
3.3.7. Bonificación.....	36
3.3.8. Día de la madre.....	37

	Pág.
3.3.9. Periodo de lactancia.....	37
3.4. El trabajador.....	37
3.4.1. Análisis doctrinario.....	40
3.4.2. Análisis legal.....	42

CAPÍTULO IV

4. La policía.....	47
4.1 Concepto.....	47
4.2 Características.....	48
4.3 Análisis.....	48
4.4 Las principales manifestaciones del poder de la policía.....	49
4.4.1. Disposiciones policiales de carácter general.....	49
4.4.2. Disposiciones de carácter particular.....	50
4.4.3. Coacción policial.....	50
4.4.4. Las sanciones administrativas.....	50
4.5. Análisis jurídico de la Ley de la Policía Nacional Civil.....	51
4.5.1. Generalidades.....	51
4.5.2. Principios básicos de la actuación de la Policía Nacional Civil.....	55
4.5.3. Adecuación al ordenamiento jurídico.....	55
4.5.4. Relaciones con la comunidad.....	56
4.5.5. Tratamiento de los detenidos.....	56
4.5.6. Dedicación profesional.....	57
4.5.7. Secreto profesional.....	57
4.5.8. Jerarquía de la Policía Nacional Civil.....	57
4.5.9. Nombramientos y cesantías.....	60
4.5.10. Situaciones administrativas.....	61
4.5.11. Derechos, obligaciones, prohibiciones y destinos.....	64

	Pág.
4.5.11.1. Derechos.....	64
4.5.11.2. Obligaciones.....	65
4.5.11.3. Prohibiciones.....	66
4.5.11.4. Destinos.....	67
4.6 Régimen disciplinario.....	67
4.6.1. Régimen procesal penal.....	68
4.6.2. Régimen financiero.....	68
4.6.3. Régimen educativo.....	69
4.7. Régimen de prevención social complementario.....	71

CAPITULO V

5. Horas extraordinarias laboradas por agente de la Policía Nacional civil.....	73
5.1 Jornada extraordinaria de trabajo.....	73
5.2 Análisis del Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 588-97.....	76
5.3 Violaciones a la Constitución Política de la República.....	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

La presente investigación lleva consigo el análisis, referente al pago de horas laboradas por turnos, aplicable a los agentes de la Policía Nacional Civil, quienes en muchas oportunidades laboran en turnos extraordinarios sin percibir remuneración.

Los agentes de la Policía Nacional Civil, son sancionados administrativamente, cuando cometen alguna falta fuera de las horas obligatorias de trabajo, es decir, cuando laboran en turnos extraordinarios, extendiéndose esta sanción cuando cometen una falta en días festivos y días inhábiles sin recibir remuneración, pero no se les reconocen las horas laboradas en turnos extraordinarios durante esos días, pues el Ministerio de Gobernación o el Ejecutivo al considerar que por emergencia deben laborar, los agentes mencionados, durante las veinticuatro horas del día, siendo trasladados a diferentes lugares de la República, sin recibir paga por turnos que están fuera de los cumplidos según el reglamento y sin recibir viáticos.

El Artículo 102, numeral b) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”. Además el inciso g) del mismo Artículo, estipula que “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectiva nocturna no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas

ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal”.

En tal virtud al agente de la Policía Nacional Civil, no se le pagan los turnos extraordinarios, violándose los Artículos antes mencionados, por lo que la investigación se basa en resolver el problema obligando al Estado a pagar los turnos que hagan los agentes de policía fuera de las horas laboradas o los turnos encomendados.

Por tal motivo se hace necesario reformar el último párrafo del Artículo 5 del Reglamento de Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil, agregando que todo agente de la Policía Nacional Civil que labore después de las horas ordinarias de trabajo o los turnos extraordinario encomendados, le serán cancelados según las horas que labore, de acuerdo al Artículo 102 numeral b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El problema se puede definir, de la siguiente manera: ¿Se hace necesario tener control del trabajo que ejerce el agente de la Policía Nacional Civil, para que justamente se le paguen las horas o los turnos extraordinarios encomendados, según el caso, y por tal motivo reformar el Artículo 5 del Reglamento de Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil, agregando que las horas o los turnos encomendados, según sea el caso, serán canceladas conforme a las estipulaciones contenidas en el Artículo 102 numeral b) de la Constitución Política de la República de Guatemala?

Todo agente de la Policía Nacional Civil está obligado a acatar las leyes y reglamentos de ésta, en tal virtud debe tener obediencia hacia sus superiores, pero además se deben acatar las disposiciones contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y las disposiciones del Reglamento de

Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil, en tal virtud los jefes superiores no tienen la potestad de abusar del trabajo que realiza la policía, y cuando se les asignen turnos que están fuera de los realizados en forma legal, debe pagárseles por ello.

Los objetivos generales de la investigación son: 1. Proteger a los agentes de la Policía Nacional Civil, pagándoseles las horas o turnos extraordinarios laborados, cumpliendo así con lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala. 2. Fortalecer el derecho laboral con relación a los agentes de la Policía Nacional Civil. 3. Analizar la reforma al Artículo 5 del Reglamento de Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil, en el sentido que se cumpla con el pago de horas o turnos extraordinarios, conforme lo establece el Artículo 102 numeral b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los objetivos específicos de la investigación son: 1. Evitar que el Estado evada su obligación de pagar las horas y turnos extraordinarios laborados por los agentes de la Policía Nacional Civil. 2. Lograr que a través de la legislación correspondiente los agentes de la Policía Nacional Civil obtengan una retribución económica justa de acuerdo al trabajo realizado.

Como supuestos de la investigación se tuvo: 1. Que el Estado de Guatemala no paga las horas o los turnos extraordinarios laborados por los agentes de la Policía Nacional Civil. 2. Que se cumplan los preceptos constitucionales de protección al trabajador.

El presente queda contenido en cinco capítulos, el primero trata del derecho de trabajo, sus generalidades, la ubicación del derecho de trabajo, la relación histórica, el análisis doctrinario, el derecho sustantivo, el derecho procesal y los principios, su naturaleza jurídica y la definición. El capítulo segundo se refiere al derecho laboral guatemalteco, estudiando sus antecedentes, concepto, definición, naturaleza jurídica y los principios que rigen el derecho procesal del trabajo, así como sus características. El capítulo tercero trata de las prestaciones laborales, su concepto y definición, clases de prestaciones laborales y el análisis del trabajador, estudiándolo doctrinaria y legalmente. El capítulo cuarto se refiere a la policía, conceptuándolo, especificando sus características, analizando las principales manifestaciones del poder de la policía, se analiza la ley de la Policía Nacional Civil. En el capítulo quinto se estudian las horas extraordinarias laboradas de los agentes de la Policía Nacional Civil y las violaciones a la Constitución Política de la República.

Los métodos de investigación utilizados son: **Deductivo:** Este método se utilizó en el estudio e investigación de el trabajo desempeñado por los agentes de la Policía Nacional Civil, extrayendo de ellos las conclusiones sobre la justa paga por el trabajo realizado para dar realidad a la investigación del por qué se realiza. **Inductivo:** En el presente caso se hicieron los análisis de las horas o turnos extraordinarios laborados por los agentes de la Policía Nacional Civil y la obligación del Estado de pagar los mismos, para que en ese sentido se pueda dilucidar la necesidad de que el Estado de Guatemala cumpla con su obligación de pagar cuando los agentes de policía cumplan turnos que están fuera de los señaladas conforme a los reglamentos, protegiendo así los derechos laborales de éstos trabajadores, concluyendo que es necesario reformar el Artículo 5 del Reglamento de Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil. La

técnica de investigación utilizada fue la documental, siendo una investigación científica jurídica.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Generalidades

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para analizar el derecho de trabajo se hace necesario tratar de ubicar el derecho de trabajo, la terminología, la importancia del estudio de dicha rama jurídica, además de estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral.

Pero para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como lo son la tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad.

1.2. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, habría que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también

lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de lo que es el trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua española, el trabajo es definido como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio impuesto en condena, que pertenece al campo del derecho penal, o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elemento básico de la relación de trabajo. Por ello resulta importante fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estado esclavista y en el estado feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante en el régimen capitalista

se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: Una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.3. Relación histórica

“El Derecho de Trabajo es una de las disciplinas del Derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozar las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya

casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho”¹.

Así, inicialmente, tanto la escuela inglesa como la francesa, en forma más ambigua, le dominó *legislación industrial*, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho, provenía la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino *derecho industrial*.

Fue la escuela española, la que por primera vez la denomina como el *derecho social*, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle, a finales del siglo XIX, *derecho laboral*, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado *derecho de trabajo* y que es seguida por la escuela española e Iberoamericana.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la revolución agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la escuela mexicana denomina *derecho obrero*.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta

¹ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 79.

entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.4. Análisis doctrinario del derecho de trabajo

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la de pauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los

propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado, se divide en:

- Derecho sustantivo, y
- Derecho procesal

1.4.1. El derecho sustantivo

“Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”².

1.4.2. El derecho procesal

“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o

² **Ibid.** pág. 83.

aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia -Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”³.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo.

El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal, es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con

³ **Ibid.**

motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un Juez de Trabajo y Previsión Social, en primera instancia o una Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.5. Principios del derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

“En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera los planteamos a continuación:

1.5.1. Tutelaridad: Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio, mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la

parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

1.5.2. Conciliación: Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo

ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

1.5.3. Irrenunciabilidad: Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

1.5.4. Imperatividad: Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

- 1.5.5. Equidad:** Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.
- 1.5.6. Objetividad:** Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.
- 1.5.7. Estabilidad:** La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono

de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

1.5.8. Democracia: Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: Que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

1.5.9. Realidad: Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad”⁴.

⁴ **Ibid.**, pág. 86.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

1.6. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”⁵.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho

⁵ De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 24.

público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, se estima que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.7. Definición

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

Santiago López Aguilar, sostiene que “El Derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo,

concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”⁶.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista. Objetivo y democrático.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a

⁶ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para concluir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral guatemalteco

2.1. Antecedentes

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”⁷.

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

⁷ López Sánchez, **Ob. Cit.**, pág. 99.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el derecho de trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del derecho

de trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República de Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo”⁸.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como “El día del tipógrafo”.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y

⁸ *Ibid.*, pág. 101.

previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

A este respecto Carlos González Cardoza, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el Código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”⁹.

Éste Código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguiente:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

⁹ González Cardoza, Carlos, **Problemas en la legislación laboral**, pág. 21.

2.2. Concepto

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”¹⁰.

Agrega “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”¹¹.

2.3. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Santiago López Aguilar, manifiesta que “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo,

¹⁰ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

¹¹ *Ibid.*, pág. 597.

concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”¹².

En sí el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

2.4. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado, que la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Néstor De Buen: “En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar

¹² López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”¹³.

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Al rededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las quienes lo ubican dentro del derecho público, y otro que lo sitúan dentro del derecho social.

Mario de la Cueva, afirma “Los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”¹⁴.

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

2.5. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo

Estos principios se pueden considerar las directivas o línea matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

¹³ De Buen L., Néstor. **Ob. Cit.**, pág. 15.

¹⁴ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mejicano del trabajo**, pág. 126.

Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

2.5.1. Principio dispositivo: Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.

2.5.2. Principio de inmediación procesal: Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

2.5.3. Principio de congruencia: Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del derecho de trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio debido para homologar el proceso laboral al civil.

2.5.4. Principio de oralidad: Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la intermediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito. El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente, literalmente dice: Artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y

Previsión Social es oral...”. Artículo 322: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social...”.

La oralidad es uno de los principios que informa al derecho procesal del trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión, ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

2.5.5. Principio de concentración procesal: Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y, la segunda, que se refiere que en un sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

2.5.5. Principio de publicidad: De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden

militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

2.5.7. Principio de economía procesal: Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentra en situación económica muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

2.5.8. Principio de preclusión: El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.
- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

2.5.9. Principio tutelar o de tutelaridad: Este es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes,

estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17, que dice: “...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

2.5.10. Principio de sencillez: Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

2.6. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral¹⁵:

- Es un derecho nuevo: Porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.

¹⁵ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 604.

- Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.
- Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.
- Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas

las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

3.1. Concepto

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

3.2. Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”¹⁶.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”¹⁷.

3.3. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

¹⁶ Ibid., pág. 384.

¹⁷ Ibid.

3.3.1. Salario mínimo

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.

3.3.2. Ventajas económicas

El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, 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”.

3.3.3. Descansos semanales

Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

3.3.4. Días de asueto

El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).

3.3.5. Vacaciones

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).

3.3.6. Aguinaldo

El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por

ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

3.3.7. Bonificación

La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de 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 debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

3.3.8. Día de la madre

El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.

3.3.9. Período de lactancia

Regulado en el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

3.4. El trabajador

Dentro de la doctrina, Gallart, mencionado por Cabanellas, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fueran descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad

profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”¹⁸.

“En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios”¹⁹.

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”²⁰.

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

Partiendo de la definición que da la Real Academia española: “Trabajador es el que trabaja”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor

¹⁸ Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 450.

¹⁹ **Ibid.**

²⁰ Fernández Molina, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 152.

socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisorio, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”²¹.

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de

²¹ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 450.

obras o presentación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

3.4.1. Análisis doctrinario

“Al trabajar se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”²².

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados. De Litala ha expuesto una extendida idea al decir que las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

²² Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 449.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delimitan como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos;

- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- Que el trabajo que realice por cuenta ajena;

- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

3.4.2. Análisis legal

El Artículo 3º. del Código de Trabajo, estipula “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observa buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los sectores técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y

- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula “Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono”.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula “Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

CAPÍTULO IV

4. La Policía

4.1. Concepto

“Cuerpo encargado de vigilar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos. Orden público y seguridad de los ciudadanos, merced al cumplimiento de las leyes y ordenanzas establecidas para el mejor gobierno del país”²³.

Jordana de Pozas, mencionada por Jesús Trillo Figueroa, define la policía como “aquella actividad que la administración pública despliega en el ejercicio de sus propias potestades que, para garantizar el mantenimiento del orden público, limita los derechos de los administrados mediante el ejercicio, en su caso, de la coacción sobre los mismos”²⁴.

Guillermo Cabanellas, manifiesta que policía es el “Cuerpo que mantiene el orden material externo y la seguridad del gobierno y los ciudadanos o de súbditos a quienes ampara la legislación vigente”²⁵.

Desde este orden de ideas la policía es una institución, dependiente del poder ejecutivo del Estado, encargada de velar por la seguridad de los ciudadanos, mantener el orden público y garantizar el bienestar de los mismos desde el punto de vista de la seguridad física y material, rigiéndose por leyes y reglamentos, cuya observancia es obligatoria, respetando la Constitución y los Tratados relativos a derechos humanos.

²³ Sopena, Ramón, **Diccionario enciclopédico ilustrado Sopena**, pág. 3384.

²⁴ Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit**; pág. 763.

²⁵ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 292.

4.2. Características

Las características generales de la policía, son:

- Es una actividad realizada por la administración pública, dirigida por el Organismo Ejecutivo.
- Tiene por finalidad en mantenimiento del orden público.
- Se ejerce mediante la limitación de los derechos de los administrados.
- Las limitaciones recaen no sobre el derecho mismo, sino sobre su ejercicio.

4.3. Análisis

En el orden público es necesario determinar la justificación de las medidas policiales, tan contrarias en principio a los postulados del estado de derecho. Por ello qué se debe entender por orden público.

Para Jesús Trillo Figueroa, el orden público en un Estado liberal “se limita a asegurar la tranquilidad de la calle, así la policía administrativa es simplemente policía de seguridad. Por lo que el orden público estará integrado por tres elementos, a saber: tranquilidad, seguridad y salubridad públicos”²⁶.

Agrega, el jurista mencionado: “En el Estado intervencionista, el concepto sufre una ampliación, ya que el incremento de fines estatales impone nuevas intervenciones administrativas que hacen surgir, frente a la clásica policía de seguridad, las llamadas policías especiales, consistentes en aquellas actuaciones de la administración de carácter coactivo que determina

²⁶ **Ibid.**

limitaciones u obligaciones a los particulares en cualquier orden o esfera de la vida social. Así el trasfondo del problema se resuelve en que la administración está legitimada para limitar coactivamente las actividades de los particulares y no solamente por razón del orden público, sino por razón de un concepto más amplio, como es el interés público²⁷.

4.4. Las principales manifestaciones del poder de policía

- Disposiciones policiales de carácter general.
- Disposiciones de carácter particular.
- Coacción policial.
- Las sanciones administrativas.

4.4.1. Disposiciones policiales de carácter general

Son los reglamentos de policía que presentan las siguientes características especiales:

- Están acusiosamente dominados por el principio de legalidad, por ello no pueden establecer restricciones no previstas en la ley que confiere la potestad de dictarlos.
- Agotan la materia que regulan.
- Puede distinguirse entre ignorancia excusable e inexcusable, ya que no puede aplicarse con todo el rigor el principio de que la ignorancia no excusa del cumplimiento debido de la proliferación de los reglamentos policiales.

²⁷ **Ibid.**

- Tienen obligadamente fines policiales.
- Responden a la existencia de un peligro abstracto.

4.4.2. Disposiciones de carácter particular

Son disposiciones dirigidas a la persona o grupos de personas, entre estas se pueden mencionar las siguientes:

- De orden: mandatos o prohibiciones dirigidas a una persona o a un grado determinado o determinable de personas.
- De autorización: declaraciones de voluntad con las que la administración pública permite a otros sujetos el ejercicio de un derecho del que ya era titular, previa valoración de la oportunidad de tal ejercicio con relación a aquellas zona de orden público que el sujeto autorizante debe tutelar. Son intransmisibles, no afectan a tercero, su otorgamiento no es discrecional y, en principio, son irrevocables.

4.4.3. Coacción policial

No es sino la acción de oficio o ejecución forzosa en materia de policía administrativa. Consiste en una actuación de tipo material, agresiva desde el punto de vista de los derechos de los particulares y a la que es aplicable la regulación de la ejecución forzosa de los actos administrativos.

4.4.4. Las sanciones administrativas

Es un mal infligido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. Ese mal consistirá siempre en la privación de un bien o derecho.

4.5. Análisis jurídico de la Ley de la Policía Nacional Civil

4.5.1. Generalidades

Conforme la Ley de la Policía Nacional Civil, ésta se creó con el fin de brindar seguridad pública, siendo éste un servicio esencial de la competencia del Estado.

El Artículo 2, de la citada ley, estipula que “La Policía Nacional Civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La Policía Nacional Civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la República. Para los efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por la Dirección General. Está integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa.

En el reclutamiento, selección, capacitación, y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala”.

En jerarquía, la Policía Nacional Civil está al mando supremo del Presidente de la República, a través del Ministro de Gobernación, su funcionamiento está a cargo del Director General, supeditado al ministro mencionado.

En cada departamento de la República, el Gobernador departamental supervisará la actuación de la Policía Nacional Civil, bajo las directrices del Ministerio de Gobernación. Esta supervisión se hará sin perjuicio de la dependencia orgánica, funcional y operativa de las fuerzas de la Policía del Departamento ante los mandos de ésta.

De acuerdo al Artículo cinco, de la Ley de la Policía Nacional Civil “Las personas individuales y las entidades privadas que presten servicio de investigación, protección y custodia sobre personas, bienes o servicios de titularidad pública o privada, están sujetas a un control activo de la Policía Nacional Civil, deberán prestar su colaboración y brindar información que ayude a prevenir la comisión de hechos delictivos.

Dichas personas solo podrán organizarse y funcionar previa autorización del Ministerio de Gobernación, mediante acuerdo ministerial. En consecuencia, se adecuará a la presente ley la normativa que regula el control administrativo y funcional de las personas individuales y entidades de seguridad privada. Las que no podrán denominarse policías”.

Asimismo todos los habitantes de la República deberán de prestar la colaboración necesaria a los miembros de la Policía Nacional Civil en el ejercicio de sus funciones.

“La Policía Nacional Civil es la institución encargada de proteger la vida, la seguridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el libre ejercicio de los derechos y libertades, así como prevenir, investigar y combatir

el delito preservando el bien común y la seguridad pública” (Artículo 9 de la Ley de la Policía Nacional Civil).

Para el cumplimiento de su misión, la Policía Nacional Civil desempeñará las siguientes funciones:

- Por iniciativa propia, por denuncia o por orden del Ministerio Público:
- Investigar los hechos punibles perseguibles de oficio e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores.
- Reunir los elementos de investigación útiles para dar base a la acusación en proceso penal.
- Auxiliar y proteger a las personas y velar por la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- Mantener y restablecer, en su caso el orden y la seguridad pública.
- Prevenir la comisión de hechos delictivos, e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores.
- Aprender a las personas por orden judicial o en los casos de flagrante delito y ponerlas a disposición de las autoridades competentes dentro del plazo legal.
- Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para la seguridad pública, estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas de prevención y combate de la delincuencia y requerir directamente a los señores jueces, en

casos de extrema urgencia, la realización de actos jurisdiccionales determinados con noticia inmediata al Ministerio Público.

- Colaborar con los servicios de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofes y calamidad pública en los términos establecidos en la ley.
- Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciba de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias.
- Prevenir, investigar y perseguir los delitos tipificados en las leyes vigentes del país.
- Colaborar y prestar auxilio a las fuerzas de seguridad civil de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales de los que Guatemala sea parte o se hayan suscrito.
- Controlar a las empresas y entidades que presten servicios privados de seguridad, registrar, autorizar y controlar su personal, medios y actuaciones.
- Coordinar y regular todo lo relativo a las obligaciones del Departamento de Tránsito, establecidas en la ley de la materia.
- Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.
- Atender los requerimientos que, dentro de los límites legales, reciban del Organismo Judicial, Ministerio Público y demás entidades competentes.

- Promover la corresponsabilidad y participación de la población en la lucha contra la delincuencia.
- Las demás que se le asigna por ley.

4.5.2. Principios básicos de la actuación de la Policía Nacional Civil

La actuación de la policía, se adecuará a los principios básicos contenidos en la Ley de la Policía Nacional Civil, con especial atención a las exigencias de los derechos humanos y a su condición de servicio especial.

Los principios básicos de la actuación de los miembros de la Policía Nacional Civil, son los siguientes:

4.5.3. Adecuación al ordenamiento jurídico:

- Ejercer su función con absoluto respeto a la Constitución Política de la República de Guatemala, a los derechos humanos individuales y al ordenamiento jurídico general.
- Actuar con absoluta neutralidad política e imparcialidad y sin discriminación alguna, por razón de raza, religión, sexos, edad, color, idioma, origen, nacionalidad, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social u opinión.
- Actuar con integridad y dignidad y abstenerse de todo acto de corrupción y oponerse a él resueltamente.

- Sujetarse, en su actuación profesional, a los principios de jerarquía y subordinación. En ningún caso, el principio de obediencia podrá amparar órdenes que entrañen ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a la Constitución o a las leyes.
- Colaborar pronta y cumplidamente con la administración de justicia y auxiliarla en los términos establecidos en la ley.

4.5.4. Relaciones con la comunidad:

- Evitar en el ejercicio de su actuación profesional, cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria.
- Observar en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con la población a la que auxiliarán y protegerán siempre que las circunstancias lo aconsejen o fueren requeridos para ello, informándola acerca de las causas y finalidades de su intervención.
- Actuar en el ejercicio de sus funciones, con la decisión necesaria y sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable, rigiéndose al hacerlo por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.

4.5.5. Tratamiento de los detenidos:

- Identificarse debidamente como miembro de la Policía Nacional Civil en el momento de efectuar una detención.

- Velar por la vida e integridad física de las personas a quienes detuvieron o que se encuentren bajo su custodia y respetar su honor y dignidad, debiendo indicarles los motivos de su actuación.
- Dar cumplimiento y observar con debida diligencia los trámites, plazos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico, cuando se proceda a la detención de una persona.

4.5.6. Dedicación profesional

Llevar a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir siempre en defensa de la ley y de la seguridad pública.

4.5.7. Secreto profesional

Guardar riguroso secreto profesional de todas las informaciones que conozcan u obtengan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones. No estarán obligados a revelar las fuentes de información salvo que el ejercicio de sus funciones o las disposiciones de la ley les impongan actuar de otra manera.

4.5.8. Jerarquía de la Policía Nacional Civil

Las escalas jerárquicas de la Policía Nacional Civil son las siguientes:

- Escala jerárquica de dirección:

Director General.

Director General Adjunto.

Subdirectores Generales.

- Escala jerárquica de oficiales superiores:
 - Comisario General de la Policía.
 - Comisario de policía.
 - Subcomisario de policía.

- Escala jerárquica de oficiales subalternos:
 - Oficial primero de policía.
 - Oficial segundo de policía.
 - Oficial tercero de policía.

- Escala básica:
 - Inspector de policía.
 - Subinspector de policía.
 - Agente de Policía.

El derecho de los guatemaltecos para ingresar a la Policía Nacional Civil además de las prohibiciones establecidas en el Reglamento respectivo y los requisitos requeridos para su ingreso a la misma, solo podrá limitarse por razón de sentencia judicial firme, o por la existencia de antecedentes penales no rehabilitados conforme a las leyes correspondientes.

El sistema de ingreso a cada una de las escalas jerárquicas y grados será el siguiente:

- Escala de Dirección: El director general, el director general adjunto, y los subdirectores generales, serán nombrados como lo establece el Artículo 22 de la presente Ley.
- Escala de Oficiales Superiores: Por promoción interna desde el grado de “Oficial primero de Policía” al grado de “Comisario General de Policía” de forma sucesiva por promoción interna y determinada por capacitación, tiempo de servicio y otros méritos.
- Escala de Oficiales Subalternos: Concurso de oposición al grado de “Oficial Tercero de Policía” al que podrán optar tanto los miembros de la escala básica, como personas ajenas a la institución que reúnan en uno y otro caso los requisitos reglamentarios.

Acceso a los demás grados por promoción interna y determinado por capacitación tiempo de servicio y otros méritos.

- Escala Básica: Concurso de oposición al grado de agente de Policía en el que podrá participar cualquier persona que llene los requisitos reglamentarios.

Acceso a los demás grados y de forma sucesiva por promoción interna y determinada por capacitación, tiempo de servicio y otros méritos.

Para ser promovido al grado inmediato superior, el candidato además de los requisitos mínimos para el puesto, debe cumplir las condiciones y requisitos que para cada grado se establezcan reglamentariamente y los referentes a:

- Existir vacante en la plantilla del citado grado.
- Estar en situación de servicio activo.
- Tiempo de servicio.
- Tiempo de servicio efectivo.
- Evaluaciones anuales de acuerdo a procedimientos establecidos.
- Cualificación profesional otorgada por la asistencia a cursos de formación y especialización.
- Otros méritos.

La situación personal de cada miembro de la carrera policial referida a la escala jerárquica de antigüedad en su grado, tiempo efectivo de servicio y cargo que desempeña, estará registrada y publicada por la subdirección de personal.

4.5.9. Nombramientos y cesantías

El Director General de la Policía Nacional Civil será nombrado por el Ministro de Gobernación. El director general adjunto y los subdirectores Generales serán nombrados por el Ministro de Gobernación a propuesta del Director General. Las personas propuestas por el Director General deberán ser comisarios generales.

El Director General, el Director Adjunto y los Subdirectores Generales deberán llenar los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 30 años de edad.
- Ser guatemalteco de origen.
- Carecer de antecedentes penales y policiales.
- Ser Comisario General.

Para otros cargos de la estructura orgánica de la Policía Nacional Civil no incluidos en los Artículos anteriores, se procederá de conformidad con el reglamento respectivo.

El Director General, el Director General Adjunto y los subdirectores generales, podrán ser procesados en el cargo en cualquier momento por la misma autoridad que otorgó el nombramiento.

4.5.10. Situaciones administrativas

Las situaciones administrativas en que puede encontrarse el personal de la carrera policial serán las siguientes:

- Servicio Activo.
- Disponibilidad.
- Rebajados.
- Situación especial.

Se encuentran en servicio activo los miembros que:

- Desempeñen un cargo activo previsto dentro de las respectivas plantillas orgánicas de la Policía Nacional Civil.

- Cumplen una comisión oficial o reciben adiestramiento o capacitación tanto dentro como fuera del país.

Su remuneración será con cargo al presupuesto de la Policía Nacional Civil y tendrá derecho al cómputo del tiempo de servicio y prestaciones respectivas.

Se encuentran en situación de disponibilidad, los miembros que:

- Estén suspendidos sin goce de remuneración por sanción disciplinaria.
- Los que se encuentren sujetos a proceso penal por delito culposo y gocen de medida substitutiva.
- Gocen de licencia por un tiempo no mayor de dos meses, cuando los autorice el Director General.

Se encuentran rebajados los miembros que desarrollen sus funciones en organismos o entidades de carácter estatal o internacional, situación que solo podrá darse por convenios al respecto celebrados entre el director general y el organismo o entidad a cuyo cargo correrá la remuneración respectiva, salvo los casos de reciprocidad diplomática. Durante este período no percibirán remuneración alguna con cargo al presupuesto de la Policía Nacional Civil. El tiempo servido en estas funciones se computara como servicio efectivo.

Se considera en situación especial:

- Los desaparecidos en actos de servicio o con ocasión del mismo hasta que se declare judicialmente su ausencia o muerte presunta.

- Los que sean suspendidos por enfermedad o incapacidad laboral temporal hasta que se determine su pase a otro estado. En este caso tendrán derecho a que sus remuneraciones y prestaciones derivadas del régimen de seguridad social, sean ajustadas con recurso de la Policía Nacional Civil.
- Los que estén consignados a los tribunales de justicia hasta que resuelvan en forma definitiva su situación jurídica.

Se causará baja en la Policía Nacional Civil, por alguna de las siguientes causas:

- Renuncia.
- Destitución con justa causa establecida en las leyes y reglamentos o haber sido condenado por la comisión de delito doloso mediante sentencia firme.
- Por hechos que sin ser delictivos afecten gravemente o lesionen el prestigio de la institución.
- Por fallecimiento o ausencia legalmente declarada.
- Por jubilación o invalidez legal o médicamente declarada.

Todo lo relativo a remuneraciones, computo de tiempo de servicio y licencias será establecido reglamentariamente.

4.5.11. Derechos, obligaciones, prohibiciones y destinos

4.5.11.1. Derechos

Son derechos de los miembros de la Policía Nacional Civil.

- No ser destituidos de la institución a menos que incurran en causal de despido.
- Tener la oportunidad de realizar estudios de especialización cursos o materias relacionadas con el área policial, en centros universitarios o instituciones nacionales o extranjeras.
- Ser remunerado de acuerdo a su tiempo de servicio, jerarquía, capacidad y méritos que les aseguren un nivel de vida digno para si y su familia. Reglamentariamente se establecerán los incentivos que corresponderán por prestar servicio en determinadas regiones del territorio nacional.
- Obtener ascensos al grado inmediato superior previo cumplimiento de los requisitos de la presente ley y el respectivo reglamento.
- Ser dotados de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, especialmente en lo concerniente a equipo y demás apoyo logístico.
- Recibir las prestaciones laborales y de seguridad social que tiene derecho los servidores públicos, además, los que proporciona la institución de conformidad con la ley.

- Recibir el apoyo necesario para una adecuada promoción profesional, social y humana.
- Recibir defensoría legal por la imputación de hechos que puedan resultar constitutivos de delito o falta con ocasión de fiel y estricto cumplimiento de sus funciones.
- Recibir tratamiento adecuado para su recuperación por el tiempo que sea necesario cuando como consecuencia de un acto del servicio sufran problemas físicos, emocionales o psíquicos.
- Inscribir a los miembros de su grupo familiar, en centros educativos y de formación públicos, en todo tiempo, cuando por las necesidades del servicio sean trasladados a cualquier lugar del territorio nacional. A este efecto ningún centro podrá negarse a cumplir esta disposición.
- Tener acceso gratuito a los servicio de transporte publico colectivo, cuando se hallen en servicio.
- Recibir reconocimientos, distinciones y condecoraciones de conformidad con el reglamento respectivo.

4.5.11.2. Obligaciones

Los miembros de la Policía Nacional Civil tiene las siguientes obligaciones:

- Servir a la patria, la sociedad y a la institución con honradez, justicia, lealtad, abnegación, disciplina y ética profesional.
- Proteger y respetar la dignidad de las personas, los derechos humanos, la Constitución y las leyes de la República, cualesquiera sean las circunstancias en que hayan de cumplir son su misión.
- Respetar y cumplir las ordenes e instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos, las cuales deben estar siempre ajustadas a la Constitución y a las Leyes de la República. La obediencia a una orden superior no justifica ni exime de responsabilidad en la comisión de hechos punibles.
- Mantener en sus relaciones con el público, con sus compañeros y con sus superiores y subordinados la consideración, respeto y cortesía debida..
- No recibir remuneración económica, dádivas o recompensas adicionales que no sean las inherentes al ejercicio de sus funciones, salvo si se trata de incentivos en cualquier lugar del territorio nacional, por necesidades el servicio, establecidos reglamentariamente.
- Ser responsables por los actos cometidos en el ejercicio de sus funciones.

4.5.11.3. Prohibiciones

Los miembros de la Policía Nacional Civil, por prestar un servicio público esencial, tienen prohibido:

- Declararse en huelga y/o ejecutar actos contrarios al servicio.

- Formar parte de partidos políticos y favorecer o ejecutar actividades de esta naturaleza.
- Las demás prohibiciones establecidas en otras leyes y reglamentos de la República.

4.5.11.4. Destinos

Los destinos del personal de la Policía Nacional Civil se dispondrán de acuerdo a las necesidades del servicio y conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos.

La Dirección General, a través de la Subdirección General de Personal, debe cuidar que los destinos del personal sean compatibles con su jerarquía y especialidad.

El personal de la Policía Nacional Civil no podrá ser distraído en actividades distintas a sus funciones, ni que afecten la dignidad de la persona y el decoro de la institución.

4.6. Régimen disciplinario

El reglamento disciplinario contemplará la adecuada sanción por la infracción de los principios básicos que se recogen en esta ley.

No podrán imponerse sanciones disciplinarias sino en virtud de la previa instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente, que será escrito y basado en principios de legalidad y celeridad.

El procedimiento disciplinario deberá observar las garantías legales para el imputado, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión.

4.6.1. Régimen procesal penal

La jurisdicción ordinaria será la competente para conocer de los delitos y faltas que se cometan contra los miembros de la Policía Nacional Civil, así como de los cometidos por estos en el ejercicio de su cargo. Cuando se produzca la detención de cualquier miembro de la Policía Nacional Civil, además del cumplimiento efectivo de los requisitos que proceden en la detención de cualquier persona, el hecho deberá ponerse en conocimiento inmediato de la autoridad jerárquica de quien dependa.

La detención preventiva y el cumplimiento de las penas privativas de libertad por los miembros de la Policía Nacional Civil, se realizara en establecimientos especiales, y en los ya existentes, separados del resto de los detenidos o presos.

La iniciación de un proceso penal contra un miembro de la Policía Nacional Civil no impedirá la incoación del expediente disciplinario correspondiente.

4.6.2. Régimen financiero

Los recursos financieros destinados a la Policía Nacional Civil son los que figuran en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y en el Artículo 47 de la presente ley.

Para el cumplimiento de sus fines, además de los expresados en el Artículo anterior, la Policía Nacional Civil contara con recursos financieros que provengan de las siguientes fuentes:

- Servicios prestados por análisis e informes técnico-científicos.
- Obtención, reposición y renovación de licencias para conducir vehículos motorizados.
- Bienes aportados por personas o entidades.
- herencias, legados y donaciones.
- Extensión de certificaciones.

Los recursos financieros identificados en este Artículo tiene carácter de privativos; por lo tanto, su captación administración y destino por programas y objeto del gasto, corresponde a la Policía Nacional Civil, de conformidad con los presupuestos anuales aprobados y su correspondiente reglamentación.

4.6.3. Régimen educativo

La jefatura de Enseñanza de la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil es un organismo de profesionalización policial, bajo cuya dependencia funcionarán principalmente los siguientes cursos:

- Básicos para agentes.
- Básicos para oficiales.
- Para peritos en técnicos policiales.
- En ciencias policiales
- De ascensos.

- De especializaciones.
- De reciclaje al personal en servicio.
- Cualquier otro que reglamentariamente se establezca.

Los diplomados en los cursos básicos para agentes de ascensos, especializaciones y de reciclaje dentro del régimen de capacitación del personal en servicio, serán otorgados por la Academia de la Policía Nacional Civil, refrendados por la Dirección General y registrados por la Subdirección General de Personal.

Los títulos de peritos en técnicas policiales serán otorgados por el Ministerio de Educación, previo trámite que estará a cargo de la Jefatura de Enseñanza de la Subdirección General de Personal.

Los títulos de universitarios de la Carrera en Ciencias Policiales, serán otorgados por las instituciones universitarias donde se cursen.

Los cursos recibidos en instituciones extranjeras por miembros de la Policía Nacional Civil, serán reconocidos de conformidad con el Reglamento respectivo.

La Jefatura de Enseñanza de la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil evaluará el contenido de los cursos que se impartan en el extranjero, con el objeto de que la aprobación de estos sirva al interesado como acreditamiento en su próximo ascenso.

La Jefatura de Enseñanza de la Subdirección General de Personal contará con una unidad de registro y control de la información y la

documentación relacionada con el área académica, con el objeto de centralizar, custodiar y garantizar la información y validez de los estudios realizados por el personal de la Policía Nacional Civil.

Un reglamento desarrolla todo lo relacionado con el Régimen Educativo.

4.7. Régimen de prevención social complementario

Los miembros de la Policía Nacional Civil, podrán gozar de prestaciones complementarias, además de las ya establecidas en los regímenes nacionales de seguridad y prevención social.

Los casos calificados como especiales por la Subdirección General de Personal, podrán ser atendidos como una colaboración cuando se trate de su cónyuge o conviviente, padres, hijos menores o incapacitados.

Los miembros de la Policía Nacional Civil, al momento que tomen posesión de su cargo, quedan incorporados al régimen de prevención social complementario que se encuentre vigente.

Los miembros de la Policía Nacional Civil, contribuirán al régimen de prevención complementario el que se constituirá con las contribuciones mensuales desmontables de su sueldo y con aporte institucional proveniente de los fondos privativos cuyos montos se establecerán mediante estudios actuariales periódicos.

Al deceso de un miembro de la Policía Nacional Civil el beneficiario de este tiene derecho a la prestación de gastos por fallecimiento de conformidad con el Reglamento respectivo.

Los miembros de la Policía Nacional Civil podrán ser favorecidos con programas de economía familiar, cooperativas, vivienda, recreación y otros.

El régimen de prevención social complementario se regula reglamentariamente.

CAPÍTULO V

5. Horas extraordinarias laboradas por agente de la Policía Nacional Civil

5.1. Jornada extraordinaria de trabajo

En los contratos de trabajo, o en su defecto en la ley, está contemplado un lapso de tiempo al día o a la semana, durante el cual el trabajador debe estar a disposición del empleador para ejecutar los servicios convenidos. se le denomina la jornada laboral. Ese tiempo es el considerado ordinario, normal o legal. El resto del tiempo diario corresponde y pertenece al trabajador. Sin embargo, se contempla en la vinculación laboral un tiempo de labores extraordinarias, en el que el trabajador, fuera de las jornadas pactadas, se encuentra a disposición del empleador, debido a circunstancias imprevistas o especiales. Es decir, que en vez de disponer de su tiempo libre, lo dedique en beneficio del empleador en adición a la jornada ordinaria ya cumplida.

Para analizar la jornada extraordinaria de trabajo, cabe previamente definir los conceptos que se aplican. Como indica el Código de Trabajo en el Artículo 121, las denomina horas extraordinarias. Por extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año. Ejemplos de estos son los comercios en las épocas de ventas como la navidad o los trabajos agrícolas en épocas de cosecha, sobre todo si los productos son muy perecederos. En estos casos se requiere una cuota adicional de mano de obra diferente a la necesaria durante el resto del año. Es en ese sentido una actividad extraordinaria, aunque en otro sentido no lo sería, por cuanto se trata de actividades cuyo acaecimiento previamente se conocía y se esperaba, era pues un incremento normal de la actividad laboral.

No es pues ese el sentido que se aplica legalmente respecto de lo extraordinario.

Tampoco lo extraordinario se refiere a un acontecimiento imprevisto como una calamidad general, un terremoto, inundación o incendio. Para estos casos, la ley impone a los trabajadores, como única excepción, la obligación de prestar sus servicios sin cargo (Artículo 61 del Código de Trabajo).

Realmente en la práctica el criterio de lo extraordinario se aplica en sentido cronológico, en función del excedentes de las jornadas máximas legales o pactadas, independientemente del origen o de la necesidad de implementar ese horario continuado. Esto es, que se hace abstracción del fondo o motivo de la exigencia adicional de una situación extraordinaria, ya sea período anual de ventas, inventario, preparación de licitación, terminación anticipada de una obra, cosecha, etc. Puede que la exigencia obedezca a una de estas causas, pero puede que no sea así. Sencillamente porque la participación laboral se ha implementado considerando una extensión de las jornadas legales máximas. De ahí que de horas extraordinarias como estipula la ley, se conviertan simplemente en horas extras o como se le conocen la práctica.

Implica lo anterior que se ha desvirtuado el espíritu de la ley. La ley protectora que establece un período máximo de labores diarias, no permite una extensión de ese lapso, salvo por el acaecimiento de circunstancias extraordinarias. Laborar en forma regular horas extras viene a sesgar el precepto legal de fondo. Se cae en la contradicción de admitir que existen horas extraordinarias en forma ordinaria. Tal el caso común de que a un trabajador se le fije la jornada ordinaria de siete de la mañana a tres de la tarde (que cumple con el requisito de ley y en horas extras de tres a seis de la tarde. Es cierto que

el laborante puede no aceptar, pero ello implica que seguramente no obtendrá el puesto que en mercados restringidos debe necesitar.

Es una manifestación más de que los elementos del mercado se imponen a los que la ley pretende establecer. La realidad rebasó la buena intención del legislador y es práctica reconocida que muchos trabajadores voluntariamente laboran horas extras para mejorar su ingreso. Muchas empresas fijan como base el salario mínimo, cumpliendo de esa forma el precepto legal, pero insinúan que el trabajador labore horas adicionales que mejorarán su salario; en estos casos, si algún trabajador se negare a laborar más allá de la jornada, recibirá solamente el salario mínimo.

Ante esta situación, otras legislaciones han aceptado que se labore normalmente horas extras, aunque fijando a su vez un límite de lo que puede laborarse extraordinariamente: tres o cinco horas. La legislación española ha implementado los conceptos de horas extraordinarias estructurales y no estructurales.

Siendo la jornada laboral una institución laboral y un derecho reconocido en la misma Constitución Política, no puede pactarse en contra de ella en perjuicio del trabajador, por lo mismo, cualquier extensión de las horas laborales debe necesariamente contar con su anuencia.

Conforme la legislación guatemalteca, el primer requisito para que se trabajen horas extraordinarias, es que sea en forma voluntaria. Seguidamente que la causa provenga de circunstancias especiales no regulares. Por último que se deben pagar con por lo menos un cincuenta por ciento más de la hora ordinaria.

5.2. Análisis del Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 588-97

El Artículo 5 del Acuerdo Gubernativo 588-97 de la Presidencia de la República establece “Se encuentran en situación de disponibilidad los miembros de la institución que:

- a) Estén suspendidos sin goce de remuneración por sanción disciplinaria.
- b) Se encuentren sujetos a proceso penal, por delito culposo y gocen de medida sustitutiva; y
- c) Gocen de licencia por un tiempo no mayor de dos meses; cuando lo autorice la Dirección General.

Por razones de servicio el Director General podrá disponer la inmediata incorporación al servicio activo de cualquier miembro de los que se encuentren en situación de disponibilidad”.

Este precepto legal autoriza al Director General de la Policía Nacional Civil para que disponga del personal cuando éstos están suspendidos, sujetos a proceso penal o gocen de licencia por no más de dos meses. Asimismo se puede disponer de estos agentes que están de alta en cualquier momento, pero el Artículo en referencia no dispone que a los mismos deban pagárseles las horas extraordinarias laboradas, por tal razón los agentes de alta y los otros ya mencionados pueden ser llamados a las filas de la policía cuando haya emergencia, pero sin goce del pago de las horas extras laboradas después de terminar su turno; por lo que se hace necesario reglamentar las horas laboradas fuera del turno.

5.3. Violaciones a la Constitución Política de la República

El Artículo 102, literal b), de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que todo trabajo será equitativamente remunerado; mientras que la literal g), establece que “Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal”.

Los agentes de la Policía Nacional Civil, laboran fuera de la jornada ordinaria, una jornada extraordinaria, la cual comprende desde que termina la jornada ordinaria hasta que comienza la siguiente jornada ordinaria, en muchas ocasiones sin tener descanso, en virtud que deben estar pendientes de las órdenes impartidas por sus superiores, laborando casi las veinticuatro horas por motivos de convulsiones sociales, o bien en épocas de asuetos, como la semana santa, en otras ocasiones al presentarse al lugar donde se ha cometido un delito, debe permanecer en el mismo después de haber terminado su turno.

Por otra parte, en muchas ocasiones, deben laborar sábados y domingos así como días festivos, es decir, que casi no tienen descanso, en virtud que en cualquier momento pueden ser requeridos por órdenes superiores por hechos violentos que sucedan en el municipio donde prestan servicio.

De lo anterior se desprende que los agentes de la policía, máxime en los lugares aislados constituidos en municipios o aldeas, donde solamente ejercen servicios dos o tres de ellos, ya que estos agentes deben permanecer alertas la veinticuatro horas del día aunque no tengan turno para poder auxiliar a sus compañeros en caso de emergencia, al ocurrir un hecho donde se requiera su presencia.

Por tal motivo se viola la Constitución de la República al obligar a los agentes de policía a laborar más de los turnos encomendados sin paga alguna y en muchas ocasiones sin pago de viáticos.

Por otra parte la Policía Nacional y el Ministerio de Gobernación sancionan a los agentes que se retiren del lugar durante las horas inhábiles, por incumplimientos de sus funciones conforme al Reglamento respectivo.

El Artículo 102, literal h) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados”.

En este sentido la Policía Nacional Civil, viola los principios constitucionales relacionados al trabajo que ejerce como trabajador el agente de la policía.

Las horas extraordinarias del agente de la Policía Nacional Civil, genera derechos al trabajador que corresponde garantizar, estos son:

- Pago de horas extraordinarias: en este sentido, las disposiciones constitucionales y laborales deben ser cumplidas, en virtud que el agente está prestando un servicio fuera de las jornadas que se les encomienda para dar seguridad a población determinada.

- Todo agente de la Policía Nacional Civil tiene el derecho de estar con su familia durante el tiempo que tenga libre, en beneficio de sus hijos y persona con quien convive.
- Sólo se debe restringir el descanso del agente ante convulsiones sociales o cuestiones de emergencia, pero remunerando las horas extraordinarias trabajadas.

CONCLUSIONES

1. La Policía Nacional Civil, no cumple con el literal h) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, al no pagar los días de asueto cuando éstos son requeridos para prestar servicio.
2. Pago de horas extraordinarias: en este sentido, las disposiciones constitucionales y laborales deben ser cumplidas, en virtud que el agente está prestando un servicio fuera de las jornadas que se les encomienda para dar seguridad a población determinada.
3. El agente de la policía al estar sometido a presiones y trabajar jornadas extraordinarias, se le afecta en su estabilidad física, emocional, laboral y familiar como sujeto de derechos que tiene todo trabajador.
4. El reglamento de la Policía Nacional Civil, impone sanciones a los agentes que incumplen con el trabajo fuera de las horas laborales, pero no paga las horas extraordinarias labradas.
5. El agente de la Policía Nacional Civil descuida a su familia por las largas jornadas laborales que les toca cumplir.
6. El agente de la policía Nacional Civil está expuesto a sufrir atentados que van contra la vida y la integridad física el mismo.
7. En épocas de convulsión social, al agente de policía se le asignan jornadas de más de veinticuatro horas continuas.

8. El pago de horas extraordinarias beneficia económicamente a la familia del agente de la Policía Nacional Civil.

RECOMENDACIONES

1. La Policía Nacional Civil debe pagar las horas extraordinarias laboradas por los agentes de policía, cuando se les requiere fuera de su jornada labora.
2. El Ministerio de Gobernación debe velar para que el agente de policía no se le recargue su trabajo, y pueda desarrollarse en el mismo a sabiendas que su trabajo extraordinario le va a ser remunerado conforme la ley.
3. Por la clase de trabajo encomendada al agente de policía, se le debe remunerar justamente, ya que arriesga su vida en dar protección a su comunidad.
4. Sólo se debe restringir el descanso del agente ante convulsiones sociales o cuestiones de emergencia, pero remunerando las horas extraordinarias trabajadas.
5. El Estado debe velar porque el agente de la Policía Nacional Civil no descuide a su familia, otorgándole descanso al cumplir la jornada laboral.
6. Se debe implementar un plan de trabajo para que el agente de policía tenga el descanso adecuado para estar con su familia.
7. Al agente no se le deben asignar trabajos después de las horas laboradas, sin percibir remuneración.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Eduardo y Levene, Ricardo. **Derecho procesal penal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Guillermo Kraft Ltda., 1980.
- BARRIENTOS PELLECCER, César Ricardo **Derecho procesal penal guatemalteco I**. Guatemala: Imprenta y Fotograbado Llerena, 1995.
- BARRIENTOS PELLECCER, César Ricardo. **Orientaciones básicas para la aplicación del Código Procesal Penal**. Guatemala: Organismo Judicial, 1994.
- BARRIENTOS PELLECCER, César Ricardo. **La desjudicialización**. Guatemala: Ed., Imprenta y Fotograbado Llerena, 1994.
- BARRIOS LÓPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**. Guatemala: Impresiones E y E., 1994.
- BAUTISTA CAHUEC, Jaime Humberto. **Criterio de oportunidad por fraude, error, dolo, simulación o violencia**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1974.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Guatemala: Ed. Llerena, 1999.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo II**. Guatemala: Ed. Llerena, 1999.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho procesal administrativo**. Guatemala: Ed. Llerena, 1999.
- CASTAÑEDA GALINDO, Byron Oswaldo. **El debate en el proceso penal**. Guatemala: Ediciones Mayté, 1994.
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho procesal penal**. México: Impresora y Ediciones Rodríguez, 1998.

- CARRARA, Francesco. **Derecho penal**. México: Impresora y Ediciones Rodríguez, 1998.
- CHACÓN CORADO, Mauro. **El enjuiciamiento penal guatemalteco y la necesidad de regular el juicio oral**. Guatemala: Centro Ed. Vile, 1991.
- DE MATA VELA, José Francisco. **El delito eje fundamental del derecho penal**. Guatemala: Ediciones Superiores, 1983.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Estudio de derecho procesal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Víctor P. de Zavalia, S.A., 1985.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GUZMÁN GODÍNEZ, Amada Victoria. **La interpretación y la aplicación del criterio de oportunidad en materia penal**. Guatemala: Impresos Garve, 1994.
- HURTADO AGUILAR, Hernán. **Derecho penal compendiado**. Guatemala: Ed. Landívar, 1974.
- JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. **Lecciones de derecho penal**. México: Impresora y Ediciones Rodríguez, 1998.
- LÓPEZ M., Mario R. **La práctica procesal penal en el procedimiento preparatorio**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 2000.
- MAIER, Julio. **Derecho procesal penal argentino**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hamurabí S.R.L., 1989.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1988.
- RIVERA SILVA, Manuel. **Procedimiento penal**. México: Ed. Porrúa, 1944.
- VALERA, Casimiro A. **Valoración de la prueba**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Astrea, 1990.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1979.

Ley de la Policía Nacional Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 11-97, 1997.

Reglamento de la Organización de la Policía Nacional Civil. Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo Número 585-97, 1997.

Reglamento de Provisión de Destino de la Policía Nacional Civil. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 5986-97, 1997.

Reglamento del Régimen Educativo de la Policía Nacional Civil. Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo Número 587-97, 1997.

Reglamento de Situación Administrativa de la Policía Nacional Civil. Presidencia de la República, Acuerdo Gubernativo Número 588-97, 1997.

