

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

**LA VIOLACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL
MINISTERIO PÚBLICO**

BYRON CRUZ VILLAGRÁN VILLEDA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2012

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

**LA VIOLACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL
MINISTERIO PÚBLICO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por

BYRON CRUZ VILLAGRÁN VILLEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Mara Yesenia López Cabrán
Vocal:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario:	Lic. Álvaro Arturo De León Alvarez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto De León Velásquez
Vocal:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario:	Lic. Otto Marroquín Guerra

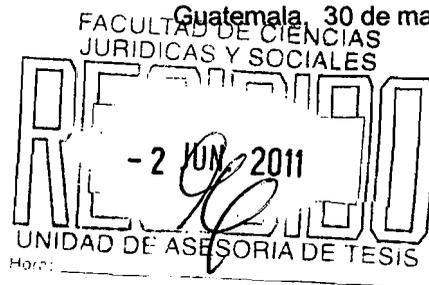
RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICENCIADO EDGAR NEFTALI ARANA MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO

10 Calle 9-68, Zona 1, Oficina 403, Edificio "Rosanca" Ciudad de Guatemala.
Teléfono 5268-4261



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



Procedí a realizar el análisis como **ASESOR** del trabajo de tesis intitulada: **"La violación en el cumplimiento de las jornadas de trabajo en el Ministerio Público"** que presenta el bachiller **Byron Cruz Villagrán Villeda**, en virtud del nombramiento recaído en mi persona contenida en la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, por lo que dictamino lo siguiente:

I) El informe final de investigación de tesis ha sido indagada, conforme las sugerencias resultantes de su estudio y análisis, opino que posee un contenido científico aceptable, proporcionando definiciones, principios doctrinarios, características de instituciones del derecho laboral, así como generalidades de la institución del Ministerio Público de Guatemala.

II) Al analizar el trabajo de tesis, logré establecer que en el contenido se ha desarrollado adecuadamente los métodos deductivo, analítico y sintético, teniendo una visión amplia respecto de los datos suministrados y las instituciones estudiadas del derecho laboral y del Ministerio Público en Guatemala y en el trabajo de investigación se ha aplicado correctamente las técnicas de investigación bibliográfica y documental, recopilado de varios autores nacionales como extranjeros especialistas en el tema.

III) En la redacción del trabajo de tesis, desde mi punto vista, dictamino que se ha aplicado correctamente las técnicas gramaticales de ortografía y redacción, utilizando términos sencillos y propios del idioma español y se ha utilizado términos jurídicos apropiados al tema.

LICENCIADO EDGAR NEFTALI ARANA MARROQUIN

ABOGADO Y NOTARIO

10 Calle 9-68, Zona 1, Oficina 403, Edificio "Rosanca" Ciudad de Guatemala.

Teléfono 5268-4261



El informe final del trabajo de investigación de tesis se encuentre acorde al tecnicismo gramatical propio del lenguaje del idioma español.

IV) La investigación de tesis analizada proporciona conocimientos científicos y jurídicos-sociales al ordenamiento legal guatemalteco, estableciendo las formas, en que se dan las violaciones a las jornadas de trabajo de los empleados del Ministerio Público de Guatemala, como clase trabajadora del sector estatal.

V) Al analizar las conclusiones y recomendaciones del informe final, destaca que fueron desarrolladas y redactadas en forma clara, sencilla y profunda para esclarecer el fondo del problema investigado en congruencia con el trabajo desarrollado de investigación de tesis.

VI) Opino que se ha hecho la recolección bibliográfica adecuadamente, que brinda la posibilidad de ser consultada y confirmada con la bibliografía del informe final.

Por los antecedentes enumerados es procedente otorgar Dictamen Favorable al presente trabajo de tesis, ya que se determinó que el mismo se ajusta a lo prescrito por el Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


Lic. Edgar Neftali Arana Marroquín
Abogado y Notario
Colegiado 9,196

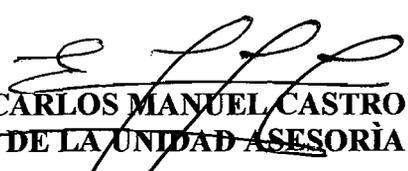
Edgar Neftali Arana Marroquín
Abogado y Notario



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, seis de junio de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **WILLIAM EDILZAR RODAS QUIÑONEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **BYRON CRUZ VILLAGRÁN VILLEDA**, Intitulado: "LA VIOLACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL MINISTERIO PÚBLICO".

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


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



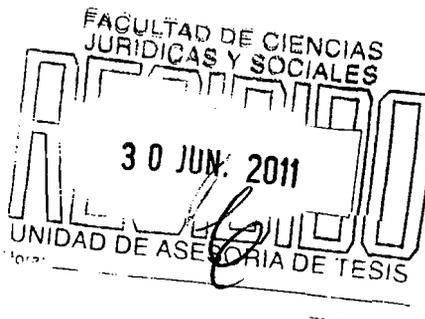
cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

**CORPORACIÓN DE SERVICIOS JURÍDICOS
BUFETE ASOCIADO
LIC. WILLIAN EDILZAR RODAS QUIÑONEZ
3ra. Avenida "A" 3-15, Zona 1, Guatemala, C. A.
Teléfono 43982680**



Guatemala, 30 de junio de 2,011

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

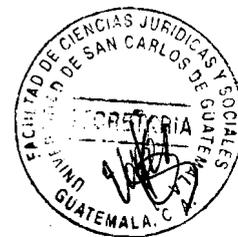


Con fecha seis de junio de dos mil once, fue expedido la resolución emanada de esa Unidad de Asesoría de Tesis, nombrándome **REVISOR** del trabajo de tesis del bachiller **Byron Cruz Villagrán Villeda**, intitulada: "**La Violación en el cumplimiento de las Jornadas de Trabajo en el Ministerio Público**"; derivado del nombramiento he analizado y discutido el trabajo de investigación y dictamino lo siguiente:

1) En el informe final derivado de su estudio y análisis, opino que posee un contenido científico considerable, conteniendo múltiples definiciones, principios doctrinarios y características de diversas instituciones del derecho laboral, y de la institución del Ministerio Público de Guatemala.

2) He llegado a determinar que en el trabajo de tesis se desarrolló, utilizando los métodos deductivo, analítico y sintético, y con ello se tiene un panorama amplio con respecto de los datos suministrados y de las instituciones del derecho laboral, y de la institución del Ministerio Público de Guatemala. Asimismo se aplicó la técnica de investigación bibliográfica y documental.

**CORPORACIÓN DE SERVICIOS JURÍDICOS
BUFETE ASOCIADO
LIC. WILLIAN EDILZAR RODAS QUIÑONEZ
3ra. Avenida "A" 3-15, Zona 1, Guatemala, C. A.
Teléfono 43982680**



3) Se ha utilizado, en la redacción del trabajo de tesis, diversas técnicas gramaticales, una buena ortografía que permite comprender los términos gramaticales propios del idioma español aunado a ello se han hecho uso de términos jurídicos sencillos.

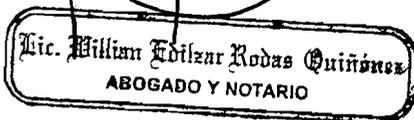
4) El aporte científico que proporciona el trabajo de tesis al ordenamiento jurídico de Guatemala; es de hacer del conocimiento de la población en general, las múltiples violaciones a que son expuestos los servidores del Ministerio Público en cuanto a sus jornadas de trabajo y la posible solución al problema jurídico social.

5) En el informe final del trabajo de tesis, las conclusiones y recomendaciones están redactadas en forma amplia, profunda, clara y sencilla para establecer el fondo del problema investigado y las posibles soluciones que puedan darse al mismo.

6) Considero que se ha hecho una recolección de bibliografía adecuada, que se confirma con la amplia bibliografía que brinda el presente trabajo de investigación, la que permite ser fuente de consulta, para toda la sociedad guatemalteca.

En virtud de lo expuesto anteriormente, **es procedente otorgar dictamen favorable al presente trabajo de tesis, por los antecedentes enumerados ya que se ajusta a lo prescrito por el Artículo número treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.**

**LIC WILLIAN EDILZAR RODAS QUIÑONEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 6, 296**





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

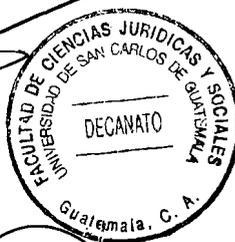
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BYRON CRUZ VILLAGRÁN VILLEDA, Titulado LA VIOLACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL MINISTERIO PÚBLICO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Quien iluminó el camino de mi vida guiándome hacia donde debía seguir, para poder lograr el sueño que un día tuve, de ser abogado y notario.
- A MI PADRES:** Lino Villagrán Acevedo y María del Carmen VilledaVilleda. Seres humanos, que el supremo creador me regaló en este universo para que a través de ellos hoy esté logrando este sueño que tanto soñé a ellos con dedicación especial a todo su esfuerzo y empeño para que yo lograra mis sueños.
- A MIS HERMANOS:** Felicita, Aurelia Amparo, María Estela y José Lino. Por su apoyo incondicional en los momento que tanto lo necesité.
- A MIS SOBRINOS:** Que el triunfo que el día de hoy estoy logrando sea un ejemplo a seguir.
- A MIS CUÑADOS:** Gracias por todo el apoyo brindado.
- A LA USAC:** Gloriosa y tricentenaria Alma Mater templo de la Sabiduría la que un día le pedí a Dios ingresar a sus aulas y poder recibir la formación necesaria y que el día hoy estoy egresando con la satisfacción de haber logrado mi objetivo.
- A CUNORI:** En donde inicié mis estudios de abogacía y notariado, en cuyas aulas se guardan los momentos inolvidables de mi formación.
- A LA FACULTAD:** Por haberme permitido el culminar los últimos pasos en mi carrera.



A MIS AMIGOS:

Por apoyarme en todos los momentos de mi formación, académica, laboral y social, con quienes compartimos tantos momentos inolvidables.

A LOS PROFESIONALES: Quienes en los momentos oportunos me mostraron su apoyo incondicional, en los diferentes momentos de mi formación académica, y laboral. Gracias por la amistad y el compañerismo.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala.....	3
1.2. Definición, denominación y naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	6
1.3. Fuentes del derecho de trabajo.....	14
1.4. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	21
1.5. El Trabajo sujeto a regímenes especiales.....	24
1.6. Trabajo de los profesionales y técnicos.....	28
1.7. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.....	29

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	33
2.1. Nociones generales del contrato de trabajo.....	33
2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	36
2.3. Contrato individuales de trabajo.....	37
2.4. Clases de contratos de trabajo.....	39
2.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	39



2.4.2. Contrato de trabajo a plazo fijo.....	40
2.4.3. Contrato de trabajo para obra determinada.....	40
2.4.4. Otras clasificaciones.....	40
2.5. Características.....	42
2.6. Elementos del contrato de trabajo.....	44
2.6.1. La subordinación.....	44
2.6.2. Ausencia de riesgo.....	45
2.6.3. La estabilidad.....	46
2.6.4. La profesionalidad.....	46

CAPÍTULO III

3. El Salario y sus antecedentes.....	49
3.1. Naturaleza Jurídica.....	50
3.2. Definición de salario.....	52
3.3. Principios del salario.....	53
3.3.1. Principio de igualdad.....	54
3.3.2. Principio de eficiencia.....	54
3.3.3. Principio alimenticio.....	55
3.3.4. Principio de inmutabilidad.....	55
3.3.5. Principio de intangibilidad.....	56
3.3.6. Principio de justicia.....	56

3.4.	Formas de pactar el salario.....	57
3.4.1.	Pago del salario en moneda de curso legal.....	58
3.4.2.	Pago de salario en especie.....	58
3.4.3.	Por unidad de tiempo.....	59
3.4.4.	Por unidad de obra.....	60
3.4.5.	Por participación en las utilidades, ventajas ventas o cobros que haga el patrono.....	60
3.5.	Medidas de protección del salario.....	60
3.6.	Normativa laboral y acuerdos ratificados por Guatemala protectoras al salario.....	63

CAPÍTULO IV

4.	El contrato de servicios profesionales constituye un medio del patrono para evadir el pago de prestaciones.....	67
4.1.	El contrato de servicios profesionales.....	67
4.2.	Definición.....	68
4.3.	Principios que rigen el contrato de servicios profesionales.....	69
4.4.	Elementos personales.....	71
4.5.	Elementos reales.....	71
4.6.	Elementos formales.....	73
4.7.	Efectos.....	73



Pág.

4.8. Regulación legal.....	75
4.9. Vulneración al principio de estabilidad y continuidad laboral.....	77
4.10. Necesidad de legislar la modalidad del contrato de servicios profesionales, dentro de la legislación laboral.....	78

CAPÍTULO V

5. Inobservancia en el cumplimiento de las jornadas de trabajo en el Ministerio Público.....	81
5.1. Fiscal General.....	83
5.1.1. Funciones.....	83
5.1.2. Nombramiento.....	83
5.1.3. Cualidades.....	84
5.1.4. Remoción.....	84
5.1.5. Sustitución.....	84
5.2. Fiscales de Distrito y Fiscales de Sección.....	85
5.3. Agente Fiscal.....	85
5.4. Auxiliares Fiscales.....	86
5.5. Consejo del Ministerio Público.....	86
5.5.1. Integración.....	87
5.5.2. Atribución.....	87
5.5.3. Elección.....	88



5.6.	Fiscalías.....	88
5.6.1.	Fiscales de Delitos Administración.....	88
5.6.2.	Fiscales de Delitos de Económicos.....	89
5.6.3.	Fiscales de Delitos de Narcoactividad.....	89
5.6.4.	Fiscales de Delitos contra el Ambiente.....	90
5.6.5.	Fiscales de Asuntos Constitucionales, Amparos y Exhibición Personal.....	91
5.6.6.	Fiscalía de Menores o de la Niñez.....	91
5.6.7.	Fiscalía de Ejecución.....	91
5.6.8.	Fiscalía de la Mujer.....	91
5.6.9.	Ejercicio de la acción penal.....	92
5.6.10.	Relaciones con las fuerzas de seguridad.....	93
5.7.	Inobservancia en el cumplimiento de las jornadas de trabajo a los servidores públicos del Ministerio Público.....	95
5.8.	El problema de las condiciones de trabajo del Ministerio Público.....	98
5.9.	El problema de la falta de personal y cantidad de procesos penales que conoce el Ministerio Público.....	99
	CONCLUSIONES.....	103
	RECOMENDACIONES.....	105
	BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

Debido a la experiencia de trabajo en el Ministerio Público, en la cual se pudo observar el problema con respecto a la jornada de trabajo en la Fiscalía de Delitos Contra la Vida e Integridad de las Personas, la falta de voluntad política para crear herramientas que regulen de una manera justa y digna el desempeño de las labores, se vio la necesidad de analizar la problemática.

El Ministerio Público es una institución auxiliar de la justicia, tiene bajo su cargo la persecución penal pública, su intervención en el proceso debe ser en todo momento objetiva, su fin no es recabar pruebas exclusivamente de cargo para llevar a juicio caprichosamente a una persona sospechosa de haber cometido un acto criminal, sino recabar los elementos de convicción necesarios para esclarecer la verdad histórica de un hecho delictivo; actúa en pro de la justicia y nunca a favor de intereses particulares, representa a la sociedad y debe velar perpetuamente porque los derechos y garantías de las personas se respeten durante el proceso penal, pero debe velar fundamentalmente por que se respeten los derechos humanos de la víctima y del victimario, tal es su función, revestida de dignidad e imparcialidad, no emite juicios definitivos porque no le corresponde, su postura es de la justicia, su interés es social.

Esta investigación tuvo como hipótesis: “La necesidad de la regulación a las violaciones de las jornadas de trabajo en el turno de la Fiscalía de Delitos contra la vida e integridad de la persona del Ministerio Público constituyen; las cuales son una problemática, la inobservancia en el incumplimiento de las mismas es una aberración a los derechos laborales, puesto que constitucionalmente protegen al trabajador”; y el objetivo principal de la investigación es proponer posibles soluciones mediante el análisis derivado del exceso de la jornada de trabajo, un mecanismo que conlleve a la armonía laboral entre patrono y trabajador.

Esta tesis está contenida en cinco capítulos: en el primero, denominado el derecho del trabajo, se trata su naturaleza jurídica, así como sus antecedentes históricos; en el



segundo, se analizó la institución del contrato de trabajo, en el cual se estableció su naturaleza jurídica, las clases, características, elementos; el tercero, se refiere al salario, su naturaleza jurídica, principios, formas de pactarlo, medidas de protección al mismo; en el cuarto capítulo se enmarcó el contrato de servicios profesionales; en el quinto se analiza la inobservancia en el cumplimiento de las jornadas de trabajo en el Ministerio Público, el cual analiza la estructura del Ministerio Público, y se realiza un análisis jurídico de la violación de las jornadas de trabajo de los servidores públicos del Ministerio Público.

Dentro de los métodos utilizados cabe resaltar: El analítico, en virtud que se observó desde lo general hacia lo particular; el sintético ya que después de haber analizado cada uno de los componentes del problema propuesto, se llega a la investigación del tema. De las técnicas empleadas se tiene la investigación documental, fichas bibliográficas, fichas de trabajo y análisis de contenido, así como entrevistas, utilizando para ello técnicas de investigación jurídica.

Que la tesis plasmada en este documento, sirva como una guía para los trabajadores del Ministerio Público, de otras instituciones y población en general, en virtud que en ella se describen los derechos que tienen en su jornada trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

La regulación jurídica del trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen. “Es desde la revolución industrial que existe el derecho de trabajo como una disciplina especial, la historia del mismo se remonta a los siglos XIX y XX”.

“En Grecia se dividía a las persona en esclavos y no esclavos; la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que estos (los esclavos) no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban, sistema en el cual los esclavos eran propiedad de sus amos; pero también se conocía el trabajo dependiente de personas libres, debido a que se vio que los esclavos no eran suficientes para trabajar, esto indujo a que en Roma se mantuviera el concepto de locación de servicios, aplica indistintamente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo que constituye un verdadero antecedente de los que va a constituir posteriormente el contrato individual de trabajo”.²

En el continente de América, no se puede establecer a ciencia cierta, si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo entre las personas; pero dentro de los antecedentes generales de la historia del derecho laboral es importante hacer mención de algunas reseñas históricas como las siguientes.

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo**. Pág. 3.

² **Ibid.** Pág. 4.



“En Australia, en el Estado de Victoria, en 1848 por primera vez se establece una jornada de diez horas. Es en Alemania, en 1888 donde surgen las primeras huelgas, las cuales fueron consideradas como ilegales y la Ley Bismark, las primeras leyes sobre seguridad social. En México en 1917 fue el primer sistema jurídico que reguló constitucionalmente los derechos de trabajo, lo cual se llevó a cabo en Querétaro. También en la Constitución de Wimar de Alemania en 1919, se sigue el ejemplo de México. Se forma la liga de las Naciones y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).”³

El Siglo XVIII tiene una gran importancia histórica para el desarrollo del derecho laboral. se promulgaron leyes importantes. “Inglaterra tenía un gran desarrollo industrial y su economía mercantilista le daba grandes beneficios, además la revolución industrial se hallaba en pleno apogeo y la relación legal que se había mantenido durante tanto tiempo cede ante el sistema industrial. El nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la cual se había proclamado la igualdad de todos los hombres de todo lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, un miserable era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.”⁴

³ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág., 88

⁴ Echeverría Morataya, **Ob. Cit.** Pág. 4.



“A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad le llegaba algún día, en maestros.”⁵

“En el mundo antiguo no se identificaba la riqueza con el trabajo en ningún sentido. Durante la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista. La riqueza era un don de la tierra, imposible de ser creada o reproducida por la intervención del mismo hombre que, en todo caso, se limitaba a descubrirla; a extraerla y consumirla. La idea misma de producto o producción humana estaba completamente ausente en la antigüedad”.⁶

1.1. Antecedentes históricos del derecho de trabajo en Guatemala.

“Fue en la época de la colonia cuando los conquistadores provenientes de España sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona española para que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían

⁵ Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **El trabajo**. Pág. 19.

⁶ **Ibid.**, Pág. 9.



ordenamientos mínimos para proteger al indígena. ya que consideraban que el trabajo de los indígenas representaba obra de mano barata y de mucha utilidad. Fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil y esta situación continua hasta el anterior Código Civil ".⁷

"Las normas de derecho de trabajo creadas nunca fueron altamente protectoras del trabajador, por existir innumerables deficiencias, fue con la Revolución de Octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo; no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, si no que se legisla con sinceridad, con más precisión con normas protectoras delineadas en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y la elaboración de "El Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigencia el primero de mayo de 1947) indiscutiblemente constituye el jalón más importante del Derecho Laboral en Guatemala."⁸

Sucesión de Leyes de Trabajo en Guatemala: El cambio y desarrollo en el movimiento laboral, hicieron necesario emitir normas jurídicas que regulen las diferentes disposiciones de los trabajadores, las cuales son el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación para todo trabajador, las cuales tienen entre sus fines aportar protección, crear cuerpos normativos que respalden a la parte más débil de la

⁷ Echeverría Morataya, **Ob. Cit.** Pág. 4.

⁸ Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho. **El Derecho Latinoamericano del Trabajo.** Tomo I Pág. 821 a 833



relación laboral, que emanen mayores facilidades en el campo colectivo, confirma e incrementa derechos; todo ello y mucho más en beneficio de los trabajadores.

“Dentro de las primeras manifestaciones laborales se puede mencionar:

- a) **Reglamento de Jornaleros:** Decreto 177 del tres de abril de 1877, promulgado por el presidente liberal Justo Rufino Barrios, aparentaba tener una aplicación general y objetivos de mejoramiento y bienestar común pero en la práctica se usaba como pretexto legal para sancionar relaciones de explotación y marginación que afectaban exclusivamente a los indígenas.
- b) **Ley de Trabajadores:** Decreto 253 del año 1894, dicha Ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas.
- c) **Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo:** Decreto 669, emitida el 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después y es una interesante anticipación de la futura previsión social.
- d) **Ley del Trabajo:** En 1926 se decretó esta Ley que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, etc.
Además contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose a la huelga pero no la cita como un derecho.
- e) **El Código de Trabajo de Guatemala (1947):** La Revolución de Octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura



democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social.⁹ Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

1.2. Definición, denominación y naturaleza jurídica del derecho del trabajo

En términos generales se puede decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios, y en opinión del tratadista Guillermo Cabanellas el derecho de trabajo: “Es el que tiene por contenido 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 e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”¹⁰

Según el experto Guillermo Cabanellas, al derecho de trabajo se le llama también derecho del trabajo, definiéndolo así: “Es una rama de las ciencias jurídicas que 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,

⁹ Rojas Lima, Flavio. *El derecho consuetudinario en el contexto de la etnicidad guatemalteca*. Pág. 516

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 560.



fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los 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.”¹¹

“Se puede entonces indicar que el derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- a) Derecho al trabajo: Son garantías contra el paro y las causas de despido.
- b) Derecho en el trabajo: Es la reglamentación de las condiciones de trabajo.
- c) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- d) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.”¹²

De acuerdo con las definiciones de los tratadistas citados se desprende que el derecho de trabajo es: el conjunto de normas y principios teóricos, instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil

¹¹ **Ibid.** Pág. 122

¹² De La Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 90



darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, se encuentra las siguientes:

- a) **Legislación industrial:** Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) **Derecho obrero:** Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de la clase más débil de la relación jurídica laboral, otorga una protección con carácter preferente a los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como el patrono o los trabajadores del campo.
- c) **Derecho social:** Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social.

El tratadista Guillermo Cabanellas le da las siguientes denominaciones al derecho laboral: “Derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral.”¹³ En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

El trabajo desde el punto de vista económico, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas.

El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente, el derecho laboral, como creación del hombre, de la

¹³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 561.



comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, porque la seguridad del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, tratando de compensar un poco la desigualdad que existe entre patrono y trabajador, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace 200 años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron el aparecimiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad, porque en la mayoría de legislaciones se encuentran figuras tal como las formas de organización colectiva entre los que destaca los sindicatos de trabajadores, que tiene como fin el estudio, mejoramiento y protección de su respectivos intereses económicos y sociales comunes.



Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza y son diversas las concepciones que se tienen al respecto; se mencionan las siguientes:

1. Concepción publicista del derecho de trabajo: Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro en establecer en el Considerando 4to. Literal "e" que: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo." Por otro lado, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases, que la mayoría eran de trabajadores, el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de las personas.

"Los seguidores de la teoría publicista, manifiestan que las normas laborales no se refieren únicamente al contrato de trabajo, sino también a normas que regulan otras relaciones e instituciones que giran alrededor de éste y en la intervención que el Estado ha tenido hasta llegar a relegar a un último lugar la voluntad de las partes, afirman que esto hace que el derecho del trabajo sea más un conjunto de normas taxativas, que obligan en todo caso independientemente de la autonomía de la voluntad y no normas dispositivas que se pueden dejar de aplicar o modificar, consideran que la libre voluntad del derecho privado, se encuentra fuertemente limitado en el derecho del trabajo." ¹⁴

¹⁴ Castellanos Dávila. *Los principios que inspiran el derecho de trabajo, su aplicación en Guatemala*. Pág. 19.



No es sólo la limitación de la autonomía de la voluntad la que hace que el derecho del trabajo sea público, sino los intereses protegidos por las normas laborales que son eminentemente de carácter público, concepción que adopta el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

2. Concepción privatista del derecho de trabajo: Los seguidores de esta postura discrepan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Indican que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado de esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria, y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad. Además recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil.

En conclusión, esta concepción argumenta que el derecho de trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo, siendo que el interés que afecta es un interés privado. De acuerdo con lo anteriormente indicado, y siendo privados los intereses que se protegen con el derecho del trabajo, esta concepción considera que debe ubicarse dentro del derecho privado.



3. Tesis dualista: Posición ecléctica que sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas ramas del derecho: **Pública** por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; **privada** por ser de génesis contractual. Dentro de esta corriente existen dos grupos: Uno que sostiene que la mayoría de las normas participa de este carácter mixto; otro sostiene que existen normas de derecho público y normas de derecho privado.

En conclusión, esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otro lado intereses de la generalidad, por lo que indican que es un derecho unitario. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

4. Teoría del derecho social: La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social. Las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados del todo, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban.

Por lo que surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales.



“Esta corriente promovió una variación en el enfoque del derecho, el individuo ya no era considerado como un ser aislado sino que como parte integrante de una comunidad. Este concepto fue acuñado en Alemania a finales del siglo pasado y principios del presente, debido a ideas del autor Otto Von Gierke, ideas que posteriormente fueron difundidas por el impulso que les dio Gustavo Radbruch. Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.”¹⁵

El derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el derecho público tenía vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado de una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar por los entonces nacientes derechos sociales, posteriormente se han pretendido incorporar a esta rama los derechos de familia y el derecho agrario.

Algunas corrientes no le dan carácter ni de derecho público, ni privado, sino de derecho autónomo, porque la construcción del derecho de trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores.

¹⁵ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 5



Ese carácter de autónomo, también es el hecho de que tiene una serie de principios propios abundantes en la doctrina jurídica, que es bastante homogénea y es una materia suficientemente extensa.

Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, no se debe preguntar si es un derecho público o un derecho privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del trabajo y con características particulares, distintas a cualquier otra rama jurídica y que le dan una naturaleza jurídica propia.

1.3. Fuentes del derecho de trabajo

Las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen al contenido de las normas jurídicas laborales, es el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

“Este término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues, remontar a la fuente de un río es buscar el lugar en que sus aguas brotan de la tierra; del mismo modo, inquirir la fuente de una regla jurídica es buscar el punto por el cual ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”¹⁶ Desde el punto de vista general, fuente significa origen, nacimiento, principio de algo.

¹⁶ Du Pasquier, Claude. **Introducción a la teoría general del derecho y a la filosofía jurídica.** Pág. 69



Existen varias clasificaciones de fuentes del derecho común, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

1. Fuentes reales: Las fuentes reales también son denominadas substanciales y son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo. Es la causa primera, la razón substancial que motiva su posterior formulación de norma positiva.

Para el autor Luis Fernández Molina "El derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc."¹⁷

2. Fuentes formales: Son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho. "En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista, que es el conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma."¹⁸

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 57

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 58



3. Fuentes legislativas: Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado, la ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

La ley, es el producto de la legislación, la cual es la verdadera fuente del derecho y que puede definirse como: “el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes.”¹⁹

4. Fuentes contractuales: Son las llamadas leyes profesionales como el pacto colectivo, los contratos individuales, colectivos y los convenios. La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, por lo que la ley establece las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

Es el pacto colectivo de condiciones de trabajo el que tiene la característica especial de ser ley profesional según el Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el que establece: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben

¹⁹ Villatoro Toranzo, Miguel. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 173



adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

5. Fuentes específicas: Lo conforman el pacto o convenio colectivo de trabajo.

6. Fuentes tradicionales: Son todas aquellas reglas que integran el marco normativo, que imponen conductas positivas o negativas (de hacer o no hacer) a los habitantes de un estado. Se establecen como las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos generales del orden jurídico positivo y que puedan tener carácter imperativo y obligatorio.

Estas fuentes son generales a todas las ramas del derecho y son las siguientes:

- a. **La ley:** Esta constituye la más importante y principal fuente productora de normas en el ordenamiento jurídico, el que comprende el conjunto de normas que fijan los derechos y garantías mínimas para los trabajadores, de carácter irrenunciable y obligatorio y que limitan en forma absoluta la autonomía de la voluntad de las partes en la relación laboral.

Para el autor Luis Fernández Molina la ley es: "la mayor fuente formal de derecho de trabajo. Es el modo en que se manifiestan las normas que regulan con carácter obligatorio la convivencia humana. Las características de toda ley son: Generalidad, igualdad e imperatividad, que no aplican con el mismo sentido en lo laboral, debido a



la tutela del trabajador y a las características disímiles de los destinatarios de las normas.”²⁰

b. La costumbre: Es el derecho no escrito que va formándose mediante la repetición de ciertas formas de comportamiento que lentamente van adquiriendo carácter de obligatoriedad, convirtiéndose en exigencias colectivas mediante el convencimiento tácito del grupo social donde ha surgido, su nacimiento es instantáneo y sin intervención estatal.

c. La jurisprudencia: La palabra jurisprudencia puede ser utilizada en diversos sentidos: Como ciencia del derecho, que se remonta al derecho al derecho antiguo, el derecho romano. También equivale al estudio del derecho y de la ciencia que conduce a la realización de la justicia; como la autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos; y como fuente creadora de normas generales de interpretación e integración del derecho.

El tratadista Ignacio Burgoa, citado por De Buen, señala que: “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados, que surgen en cierto número de casos concretos, semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligadas para los inferiores jerárquicos de las

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Págs. 59 y 60



mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley.”²¹ Por lo que las resoluciones emitidas serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

d. La doctrina: Son estudios de carácter científico que los juristas y estudiosos del derecho realizan acerca del derecho, con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, y con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación, dado que la opinión y la crítica de los teóricos del derecho influye en la formación de la opinión, de los que, posteriormente crean normas nuevas o aplican las ya existentes.

7. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho laboral: Son las fuentes que de manera directa y específica forman el derecho de trabajo, son los actos y hechos jurídicos que han dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales. En estas fuentes es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo.

Para el tratadista Luis Fernández Molina, “las fuentes específicas sólo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Entre estas se pueden citar las siguientes:

- a) Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- b) Pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.
- c) El contrato colectivo de trabajo

²¹ De Buen, Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 418



- d) La sentencia colectiva o laudo arbitral.
- e) Reglamento interior de trabajo
- f) El tratado internacional previa ratificación del Congreso Nacional.”²²

8. Jerarquización de las fuentes del derecho laboral: En derecho la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia.

La escala jerárquica de las leyes se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;
- b) Leyes ordinarias: El Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social;
- c) Las leyes especiales: Son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros instrumentos que reciben el nombre de normación colectiva.

En derecho laboral, aun cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las normas constitucionales, las leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías sociales en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva. Al decidir el caso

²² Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 60



concreto, se tomará en cuenta el principio que establece que, “en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador”.

De acuerdo con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, la jerarquía de las fuentes del derecho laboral, es la siguiente:

“En primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

1.4. Sujetos del derecho individual del trabajo

El trabajador: Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. Doctrinariamente y en términos generales, trabajador es toda persona que realiza un trabajo.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo tres establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Se resalta que debe ser una persona individual, la legislación no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo de Guatemala no hace la distinción entre empleador y trabajador; únicamente hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción:



- Empleados o trabajadores no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo 124 del Código de Trabajo.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo 212 del Código de Trabajo.
- Empleados de confianza, Artículo 351 del Código de Trabajo.

El patrono y la empresa: El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica, en el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Artículo dos del Código de Trabajo de Guatemala, "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Patrono individual: Es el propietario del establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es indiferente para el caso.

La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se considera como un bien mueble, es decir el espacio físico o la infraestructura, Artículo 655 del Código de Comercio, Decreto 2-70, por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo



anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo de Guatemala se repite el término empresa como equivalente de empleador, Artículos: 14, 239, 240 del Código de Trabajo de Guatemala, en todos se refiere a la figura del empleador.

El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Debe entenderse que el trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación. Siendo por lo tanto una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio.

Para el tratadista Mario De la Cueva; el derecho del trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”²³ y para Alberto Briseño; refiere que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrono y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”²⁴

²³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. pág. 210

²⁴ **Ibid.**



La finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrono y trabajador, establecen que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre empleador y trabajador.

1.5. El trabajo sujeto a regímenes especiales

Dentro del derecho del trabajo se identifican ciertas labores que por su naturaleza necesitan una regulación específica que pueda adaptarse a la actividad en especial, así como a las condiciones de los trabajadores quienes la realizan, observándose sus condiciones sociales, culturales, etc., siendo que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas de trabajo a situaciones laborales distintas, ni tampoco se puede juzgar con igual criterio los tan diversos servicios que existen, surgiendo de dicha forma los regímenes especiales de trabajo, los cuales se encuentran regulados en el Código Laboral, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El tratadista del derecho Néstor De Buen, se refiere al derecho especial así: "Es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados."²⁵

²⁵ De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 382.



En cuanto a la especialidad de los trabajos, ésta no se debe entender como parte de la naturaleza jurídica de la relación patrono-trabajador, pues ésta última, es idéntica a la relación de trabajo tipo; debe entenderse como parte de la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en el desarrollo de la legislación laboral vinculada a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos.

En consecuencia, se observa intactos los principios generales del derecho del trabajo y en consecuencia, los fundamentales de cada uno de los trabajadores, por lo que únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

La naturaleza especial de ciertas relaciones laborales, impone una regulación jurídica distinta a la de prescripciones de carácter general. De esa cuenta, los trabajos especiales regulados en el Código de Trabajo no constituyen una creación artificial del legislador del Congreso de la República de Guatemala, sino de una necesidad derivada de aquel comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo.

Pero, el extender el número de trabajos especiales, regulados en el Código de Trabajo, a todas las profesiones u oficios y a las diversas clases de prestaciones, llevaría a incurrir en el mismo error que si se considerara el contrato de trabajo como de regulación general, sin comprender que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son, precisamente, los estatutos reguladores de cada uno de los contratos de trabajo particularizados en una profesión u oficio determinado, o para una empresa o clase de trabajo definidos.



Para ubicar exactamente al trabajo sujeto a regímenes especiales, se hace necesario referirse en primer plano al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene que tener 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. El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo.”

Así entonces, se entiende, que los primeros años del siglo XX se percibió la posibilidad de diferenciar los contratos de trabajo en general, pues se percibe en su base científica la posibilidad de diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales, fijando tantos contratos de trabajo como caracteres distintos existían en las varias actividades profesionales. Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta.

La diferenciación entre las diversas clases de trabajo y de relaciones de dependencia laboral que se dan entre patrón y trabajador han forzado a la legislación a adoptar,



varias orientaciones o especialidades; el Código de Trabajo en el Título IV regula específicamente los trabajos considerados como sujetos a regímenes especiales.

La regulación a que hace referencia el Código de Trabajo es atendiendo especialmente a su naturaleza, a las condiciones en que debe prestarse y a las personas que deben desempeñarlos.

Por lo anteriormente expresado, se puede decir que debido a la naturaleza de ciertas labores los trabajadores cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan; merecen mayor protección por lo que han sido fijadas reglamentaciones singulares, relativas a contratos también especiales; de donde se puede apreciar que el trabajo marítimo es considera en forma distinta del agrícola; el servicio doméstico, del de los demás asalariados; el trabajo a domicilio, del realizado con vínculo de subordinación directa y efectiva del trabajador, en presencia del empleador

En la doctrina laboral se conocen con la denominación de contratos especiales de trabajos determinadas actividades o especialidades que si bien dan nacimiento a relaciones de trabajo, tienen ciertas características particulares o régimen especial que se regulan con cierta independencia. El profesor De la Cueva se refiere al tema diciendo que: "la especialidad de éstos trabajos no se refieren a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculados a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos."²⁶ Por lo anterior, se define al trabajo sujeto a regímenes especiales como: el conjunto de derechos, obligaciones y particularidades enfocados

²⁶ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 433.



únicamente a ciertas personas que en determinado momento son susceptibles de protección especial y de mayores garantías.

1.6. Trabajo de los profesionales y técnicos

Es el régimen especial de trabajo en virtud del cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otro denominado cliente a cambio de una retribución llamada honorarios.

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante. El presupuesto necesario para que exista este tipo de contratos es que el que presta el servicio sea un profesional en el campo de trabajo.

Los contratos de servicios profesionales están regulados en los Artículos del 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos no se regulan por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral.

En el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, al establecerse que el vínculo económico-jurídico que se da entre patrono y trabajador, es con la obligación de prestar servicios personales o a ejecutarse una obra, personalmente, bajo la dependencia



continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, se está ante un contrato de trabajo.

El contrato de servicios profesionales se opone al contrato de trabajo, precisamente en la independencia que, caracteriza la prestación del profesional. No existe en el contrato de servicios profesionales una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales, en donde el Derecho no tiene que tutelar a una de ellas, ni establecer garantías mínimas irrenunciables y en donde rige la libre contratación.

Finalmente, cabe mencionar que el Código de Comercio regula otros contratos de profesionales, a los que prácticamente se les da la naturaleza mercantil, y que se refiere a los contratos de edición de obras literarias, de obras científicas o de obras artísticas; y los contratos de difusión y contratos de representación escénicas, reguladas en los Artículos 824 al 860 del Código de Comercio de Guatemala.

1.7. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330, fue emitido por el Congreso de la República de Guatemala, publicado el 20 de febrero del mismo año, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.



Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto. 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores se regirán por la **Ley de Servicio Civil** con el fin garantizar su eficiencia; asegurando a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, esas relaciones no están sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

En Guatemala, el servicio civil según la Oficina Nacional del Servicio Civil es aquel que: “Prestan los ciudadanos en alguna institución estatal.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en los Artículos 108 y 111 lo siguiente: Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.”

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas: “Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.”

Solamente a aquellas que realicen funciones económicas similares a las de carácter privado; y a la vez es excluyente porque establece que están sometidas a leyes laborales comunes, pero no obstante ello, éste postulado no significa que las entidades descentralizadas del Estado sometidas al Servicio Civil queden excluidas de la



jurisdicción de trabajo para la tutela de los derechos laborales cuando las propias leyes no los garantizan o éstas no existen para proteger el derecho de los trabajadores.

Actualmente las entidades descentralizadas del Estado, gozan de independencia estatutaria y reglamentaria, pueden emitir sus propias normas legales, sin violar su ley orgánica y estas normas no deben ser inferiores a los mínimos regulados en la Ley de Servicio Civil, ni afectar los derechos adquiridos.

El Código de Trabajo dentro de su contenido en el título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales contempla algunos trabajos a los cuales otorga aspectos legales distintos a un contrato individual de trabajo normal. En doctrina se conocen como contratos especiales de trabajo y consisten en aquellas actividades que presentan características y necesidades específicas que las distinguen de los demás contratos generales.

Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta; o bien, a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta.

El derecho laboral surge para el obrero, y para el trabajador industrial, rápidamente se extendió a otros grupos de trabajadores como los empleados agrícolas y artesanos. En la actualidad el derecho de trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ya que tutela con mayor eficacia a los trabajadores cuya índole especial o



por las modalidades del servicio que prestan; merecen contar con una mayor protección.

La situación anteriormente anotada ha obligado a las diversas legislaciones incluyendo la de Guatemala, a formular reglamentos especiales y normas de protección específicas, debido a que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas de trabajo a situaciones laborales distintas, ni tampoco se puede juzgar con igual criterio los tan diversos servicios que existen, surgiendo de dicha forma los regímenes especiales de trabajo, los cuales se encuentran regulados en el Código Laboral, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

“El contrato de trabajo guarda mucha semejanza con los contratos de adhesión, en vista de que no pueden celebrarse sí no es sujeto a condiciones mínimas establecidas por el Estado en defensa de una clase de personas que como los trabajadores, se encuentran en inferioridad de condiciones, ante una contraparte sumamente poderosa.”²⁷

2.1. Nociones generales del contrato de trabajo

En un contrato de trabajo, el trabajador es económicamente débil frente a su empleador, por lo que el Estado ha debido dictar normas mínimas irrenunciables para salvaguardarlo contra el peligro de una imposición en contra el peligro de una imposición en contra de sus intereses, aprovechándose de este estado de insuficiencia económica. Ahora bien, la adhesión no siempre es automática, pues el trabajador puede solicitar y pactar condiciones superiores a las fijadas por la ley de manera que cabe un cambio de voluntades entre las partes, lo que puede producirse en el propio contrato de trabajo o mediante la celebración de un instrumento de normación colectiva de trabajo.

²⁷ Franco López. **Derecho Sustantivo Individual del trabajo**. Pág. 121.



Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.

Según el marco jurídico en Guatemala: "La relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio."²⁸

Aunque el contrato de trabajo, es típico que originalmente se fundó en la locación de servicios, hoy en día, se diferencia de ella. Es verdad que hay reglas del derecho civil que alcanzan al contrato de trabajo, no hay que olvidar su origen. El contrato de trabajo está fuera del derecho común, especialmente en lo que atañe a las obligaciones; no hay en él una simple relación sinalogmática, sino que existen otros ingredientes que le son característicos, como el deber de la lealtad, el de fidelidad entre otros, que escapan completamente del marco de la obligaciones civiles, ya que no son puramente obligaciones, sino tienen un carácter jurídico-personal.

²⁸ *Ibid.* Pág. 122



El contrato de trabajo, como fuente de los derechos y obligaciones de las partes, ha quedado bastante reducido por la ley y por la negociación colectiva. "El contenido de aquellos instrumentos de normación colectiva forma una parte muy importante del contrato de trabajo, convirtiéndose en un estatú legal que sustituye al derecho legislativo y obliga a la adecuación del contrato mismo. Pero, con todo, no puede negarse que es aún una de las fuentes y de las importantes, en la relación a las vinculaciones que unen al patrono con sus trabajadores."²⁹

El contrato de trabajo está considerado con el centro, el núcleo, del derecho laboral. Al principio el contrato de trabajo tenía por objeto regular las actividades que se prestan en relación de dependencia, pero luego, disposiciones legales incluyeron en su ámbito a ciertas actividades que no correspondían exactamente a ese esquema, como trabajo a domicilio, el de aprendizaje, entre otros. Esta inclusión se debió, en gran medida, a que los trabajadores subordinados son considerados económicamente débiles y los nuevos agregados también se estimaban y los nuevos agregados también se estimaban que estaban en igual ubicación y se les amparó, sin tener la convicción que había una subordinación cierta. Al respecto, Fernández Madrid, señala "decir contrato de trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho de trabajo, no un contrato único, ha igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato específico, sino a uno de ellos, encuadrados dentro de la normas de derecho civil o del comercial."³⁰

²⁹ **Ibid.** Pág. 120

³⁰ Fernández Madrid, Juan Carlos. **Instituciones del derecho colectivo del trabajo.** Pág. 123



2.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

“El contrato de trabajo es un de carácter privado, aun cuando intervenga, por un lado una persona jurídica de derecho público. Además, como debe ser prestado por el trabajador en forma personal se trata de un contrato jurídico personal y la vinculación laboral como una vinculación jurídica personal de carácter comunitario”.³¹

La gran mayoría de los laboristas se inclinan hoy a pensar que la subordinación o dependencia de que se trata es más bien, de tipo jurídico, si bien ésta no se halla exenta de factores técnicos y jerárquicos. La subordinación jurídica se presenta así como un poder de mando funcional “que corresponde a la naturaleza de la empresa moderna. En la que su administración o gerente funge como director del proceso de producción. A le corresponde dar los instrumentos y fijar las pautas necesarias para canalizar en forma ordenada las diversas tareas de los ingredientes del personal o lograr que todo ello se dense en una eficaz creación de bienes, suministros de servicios. Dichas pautas o instrumentos tendrán carácter técnico, cuando así lo requiera el nivel de calificación de los trabajadores, las necesidades de coordinación que impone la división del trabajo o la complejidad de la tecnología utilizada”.³²

³¹ **Ibiden.** Pág. 180

³² Thayer, Willian y Patricia Novoa. **Material de derecho del trabajo.** Pág. 38



2.3. Contratos Individuales de Trabajo

Se sostenido que el contrato de trabajo se refiere únicamente a los asalariados, es decir, para hombres de una categoría social.

Las definiciones pueden ser encaminadas desde el punto de vista técnico – dinámico o dogmático- positivo. Las primeras, o sean los doctrinarias, señalan específicamente lo que el contrato es; las segundas, es decir, las establecidas en la legislación, provienen de los ordenamientos jurídicos positivos.

Pueden considerarse dos grandes grupos de definiciones: la mayoría, que introduce el elemento subordinación en la conceptualización y aquellos que no lo consideran necesario.

Al respecto, García Martínez señala: “que la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de quien ella se coloca, mediante una remuneración.”³³ Igual orientación sigue Mariego, al afirmar que: “es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.”³⁴ El autor De Ferrari, en su Código de Trabajo comentado, define al contrato de trabajo como: “Aquél en virtud del

³³ García, Martínez. **El contrato de trabajo**. Pág. 201

³⁴ Mariego, Susana. **El contrato Individual de trabajo**. Pág. 170



cual una persona pone su actividad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración.”³⁵

No obstante y para efecto de generar la discusión, considero conveniente analizar la definición que propone Alonso García, de la manera siguiente:

“Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico habitual): se trata de un contrato, de un ajuste entre dos personas, cuya celebración se basa en una coincidencia entre ambas.

En virtud del cual una persona física: al establecer que debe ser una persona física, se determina claramente que no lo podrá realizar una persona jurídica, la cual sólo puede estar capacitada para celebrar convenios colectivos de trabajo. Este contrato es el verdadero contrato individual de trabajo, coexistiendo con el de equipo, celebrado por varios trabajadores que se obligan a realizar una tarea en común, pero que ellos, en su conjunto, no constituye una persona jurídica.”³⁶

Por cuenta de otra: la contraparte, en el contrato, puede ser, indistintamente, una persona física o moral. No se ha establecido que se en provecho de esa persona, pues ello haría que quedarán fuera del cuadro aquellas situaciones en que el empleador no obtiene ningún beneficio, como en las instituciones de beneficio, como en las instituciones de beneficencia, socorros mutuos, etcétera.

³⁵ De Ferrari. **El Contrato del Trabajo**. Pág.180

³⁶ Franco Lòpez, **ibidem** Pág.136



A cambio de una remuneración: esto indica el carácter oneroso del contrato, pues si bien el empleo puede no obtener beneficio personales, el trabajador vive de su tarea y, por tanto, ésta siempre debe serle retribuida.

2.4. Clases de contrato de trabajo

Entre las clases de contratos de trabajo existen las siguientes:

2.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios; por tiempo indefinido y a jornada completa. Contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.



En cuanto a la forma “el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra.”³⁷ Según lo establecido en el Código de Trabajo Artículo 25 inciso a “son aquellos donde no se especifica fecha para su terminación”.

2.4.2. Contrato de trabajo a plazo fijo

El código de trabajo establece en el artículo 25 inciso b “es cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.”

2.4.3. Contratos de trabajo para obra determinada

El Código de Trabajo establece en el Artículo 25 inciso c: “Es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

2.4.4. Otras clasificaciones:

a) Por la forma de conclusiones:

- Verbales

³⁷ Ibid. Pag. 260



- Escrituras

b) Por la índole de la actividad laboral:

- De trabajo manual físico
- De empleo privado
- De empleo privado
- De trabajo marítimo
- De transporte
- De la gente de teatro
- De filmación
- De trabajo rural
- De servicios público

c) Por la forma de la remuneración:

- A jornal
- A sueldo
- A destajo
- Por pieza
- A comisión
- En especie



d) Por el horario de trabajo

- Diurno y nocturno.

e) Por la condición del trabajador:

- **Sexo:**

Femenino y Masculino

- **Edad**

- Adultos y niños

2.5. Características.³⁸

Dentro de las principales características que rigen al contrato de trabajo, según diferentes autores constituyen las siguientes:

- a) Consensual:** porque se perfecciona por la simple voluntad de las partes, sin requisitos especiales ni es preciso efectivo cambio de prestaciones. Desde el mismo instante del mutuo consentimiento las partes quedan obligadas a todos los efectos convenidos.

³⁸ **Ibid.** Pág. 137



- b) **Bilateral o Sinalagmática:** Es un negocio jurídico concluido entre dos partes, cada una de las cuales es un centro de interés.
- c) **Oneroso:** Porque cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales; no hay contrato de trabajo si no hay remuneración, cualquiera que sea la forma que adopte ésta. Todo trabajo realizado sin retribución está fuera del ámbito de aplicación del actual concepto del contrato de trabajo.
- d) **Personal:** (intuitu personae), por lo menos de parte de los trabajadores, quienes deben realizar su trabajo personalmente. También puede serlo, en determinados casos, con relación al empleador, cuando su personalidad es la que determina el vínculo laboral.
- e) **Principal:** Tiene este carácter dado que no depende de ningún otro contrato.
- f) **De tracto sucesivo:** el elemento tiempo predomina en él. Las prestaciones van cumpliéndose durante todo el trascurso de la relación.
- g) **Conmutativo:** Porque las prestaciones establecidas son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidades. Los contratantes conocen inmediatamente el alcance de sus ventajas y pérdidas.



2.6. Elementos del contrato de trabajo

Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo se encuentran la subordinación, la ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad.

2.6.1. La subordinación

Etimológicamente se deriva del latín “de subi y ordinare”.³⁹

La subordinación reconoce que el derecho del trabajo no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, con reconocimiento de la personalidad y dignificación del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento, ni obediencia ciega a órdenes que pudieren ser ilegales, aunque se relacionen con la ejecución del trabajo.

Se ha dicho, que una de las características salientes de la organización de derechos del trabajo actual, consiste en aquella especial situación económica laboral en que se encuentran la mayor parte de las personas en todos los países; en lugar de trabajar de una manera independiente o automática, lo hacen para otras personas en forma habitual y continuada. Esta idea realza el significación actual de la subordinación.

La importancia de la subordinación es vital para el contrato de trabajo y se afirma que ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los

³⁹ López Landelino. **Ob, Cit.** 233



seguros. De la Cueva señala: “El derecho de trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien, nació de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por eso es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.”⁴⁰

2.6.2. Ausencia de riesgo

El riesgo, se entiende que la contingencia, probabilidad o proximidad de un daño o peligro, como el peligro de sufrirlo en la persona o en los derechos de ésta. Por la tutelaridad del derecho de trabajo, no es posible aplicar los principios del Derechos Común al riesgo, si se trata de importancia de cumplir el contrato, inimputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno. La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característica del contrato es importante al lado de la subordinación. La subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, se integran y justifican las relaciones económicas jurídicas del contrato de trabajo.

⁴⁰ De la Cueva, **Ob, Cit.** Pág. 2021



2.6.3. La estabilidad

Como elemento del contrato de trabajo, es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajador, ésta dentro de las aspiraciones del Derecho de Trabajo.

Cabanellas señala: "para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en la virtud de una relación laboral estable."⁴¹

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

La estabilidad se divide en: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.

2.6.4. La profesionalidad

Este elemento no configura al contrato, pero es típico de este y junto a los otros elementos específicos, le da la individualidad. El profesionalismo comprende la actividad en que con constantemente una persona obtiene una remuneración o ingreso económico. La profesionalidad, como actividad para la que fue contratado el trabajador

⁴¹ Cabanellas. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 574



surge de la reiteración de las tareas de esa actividad. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato- de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea, y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.





CAPÍTULO III

3. El salario y sus antecedentes

La vos salario proviene del latín “salarium”, que a su vez se deriva de “sal”, que se origina en la costumbre antigua de dar a los domésticos en pago por sus servicios una cantidad fija de sal.

Otros vocablos utilizados para identificar la retribución que se paga al trabajador, es el de sueldo, que deriva del antiguo francés, “soulde”, de donde derivan las palabras soldado y soldada, originada de la antigua moneda denominada sueldo igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del rey o del señor feudal.

El salario se distingue de sueldo, porque éste último es la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, según la posición doctrinaria.

De lo anterior, pueden afirmarse que salario o sueldos son palabras que identifican a la retribución que el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus servicios, lo que hace indistinto la utilización de ambas denominaciones.



3.1. Naturaleza jurídica

Diferentes teorías se han esbozado sobre la naturaleza jurídica del salario. Dejando de lado las que decían que el salario tenía en cuenta el precio del trabajo, pues se le equiparaba a una mercancía y los que consideraban que era una indemnización por las energías consumidas en las tareas realizadas, lo que no era cierto pues no habiéndose trabajado, en cierto casos aún persiste la obligación de pagar salarios.

Dentro de las principales teorías se encuentra la siguiente:

a) Carácter alimentario

El salario, según esta teoría, debe ser concedido como una obligación alimentaria, cuyo fin es el sustento del trabajador y su familia. Este carácter alimentario ha ejercido siempre una gran influencia sobre su régimen jurídico, en especial, sobre las modalidades y garantías de su pago.

Se dice que tanto el salario como la prestación alimentaria son variables, susceptibles de modificación, no en base a contraprestación, sino al costo de la vida. Ambos son inembargables.

El salario, en un carácter alimentario agrega otros: habitación, higiene, vacaciones, instrucción, etc.; pero la denominación "alimentario" tiene un espectro amplio y comprende todas esas manifestaciones de las necesidades de la subsistencia del hombre.



b) Teoría de la personalidad

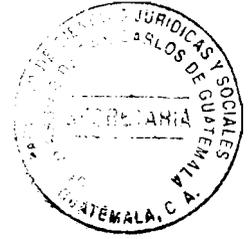
La Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por las Naciones Unidas en 1948, declaró lo siguientes: Todo hombre que trabaja tiene derecho a una retribución justa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia compatible con la dignidad humana y que se acreciente, si es necesario, por otros medios de protección social.

La doctrina ve que esta teoría puede causar un cambio radical y de gran importancia en el concepto del salario, tropieza con dos graves inconvenientes, que son: uno, de carácter económico y otros jurídicos. Con relación al primero, el hecho de asegurar una existencia libre y digna no tiene medida y llega más allá del propio contrato de trabajo. La dignidad de la persona no puede medirse a través de la relación laboral. Y en cuanto al jurídico, hace recaer sobre la empresa obligaciones que deben estar a cargo del Estado: la asistencia y la seguridad social.

c) teoría del crédito

Según esta teoría, el salario es considerado como un crédito del trabajador frente al empleador, en vista del trabajo prestado.

Se discute si es un crédito pecuniario o de valor. Si es el primero, podrá exigirse de acuerdo a su valor nominal; si es el segundo, el deudor deberá abonar una suma mayor, según vaya alterándose el costo de la vida.



d) Teoría de la contraprestación

Una de las características del contrato laboral es ser sinalagmático, es decir, a la prestación de uno, corresponde la contraprestación del otro. De acuerdo a esta tesis, el salario corresponde al trabajo realizado por el empleado u obrero; por tanto, él no se abona si la tarea no se realiza, dejando de ser salario cualquier pago que haga el empresario trabajo del trabajador. Este planteo es netamente jurídico y no toma en consideración la función que el salario cumple en la vida del hombre.

e) Teoría de la obligación de estar a disposición del empleador

Consiste en que el salario no se simplemente la contraprestación del trabajo, sino una obligación que el empresario asume en virtud de una relación que genera para el empleado el deber de poner a disposición de la empresa su trabajo.

3.2. Definición de salario

La conceptualización del salario ha sido motivo de diversificación de criterios, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad monetaria que recibe el trabajador por su actividad únicamente, para otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier otro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo. Aun queriéndose tratar sólo el concepto jurídico del salario, no se le puede descargar el paso económico que conlleva siempre; indiscutiblemente su valor económico es constante desde los polos que directamente tienen que ver con él, tanto el patrono como el trabajador.



Plá Rodríguez, define al salario de una manera más humana y social como sustento para su familia y respecto al salario dice: “en la óptica del trabajador, el salario es la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos.”⁴²

García, presenta la siguientes definición: “el salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo.”⁴³

De la Cueva, presenta la siguiente definición: “salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”⁴⁴

3.3. Principios del salario

Existen varios principios que se desarrolla el salario dentro del cual dentro del presente trabajo desarrollaremos los principales principios, mencionando el de igualdad, el de eficiencia, el de alimentos, el de inmutabilidad, el de intangibilidad y el de justicia, las cuales a continuación desarrollaremos.

⁴² Plá Rodríguez. **Derecho Laboral**. Pág. 16

⁴³ García Martínez. **Ob. Cit.** Pág 210

⁴⁴ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 228.



3.3.1. Principio de igualdad

Este principio se encuentra contenido en el Artículo 102 literal c., de la Constitución Política de la República de Guatemala; y en segundo párrafo del artículo 89 del Código de Trabajo, a saber: “A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficacia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”⁴⁵ Para Krotoschin, “La fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato, sosteniendo que el carácter comunitario y fundacional del contrato, sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo, que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual.”⁴⁶

3.3.2. Principio de eficiencia

Rodríguez Mancini, manifiesta: “El concepto tiene raigambre en doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente, sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es, igualmente, un criterio

⁴⁵ Artículo 102 Inciso c. **Constitución Política de la República de Guatemala** y Artículo 90 del **Código de Trabajo**

⁴⁶ Ernesto Krotoschin. **Manual de derecho del trabajo**. Pág 126.



económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan”.⁴⁷

3.3.3. Principio alimenticio

Algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario, es tal vez su más importante función de todas las que éste cumple. Para Najarro Ponce, señala: “es fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley le concede frente al patrono y frente a terceros, pues con su salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para subsistencia.”⁴⁸

Cabanellas, afirma “el salario es desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias.”⁴⁹

3.3. 4. Principio de inmutabilidad

Najarro Ponce, señala “que este principio denota que el salario, como elemento esencial del contrato de trabajo, no debe cambiar, tanto en su forma nominal como en su forma real.”⁵⁰

⁴⁷ Rodríguez Manncini. **Curso de Derecho del Trabajo**. Pág. 108

⁴⁸ Najarro Ponce. Pág 468

⁴⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 468

⁵⁰ Najarro Ponce. **Ob. Cit.** Pág. 130.



Este principio, es de los más esenciales del salario y también de los más complejos, porque busca mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado. La inmutabilidad del salario, puede mantenerse, según estas corrientes doctrinarias, mediante tres métodos: Automaticidad de la variación; aumentos periódicos obligaciones que busquen mantener el valor real del salario; y libertad a las partes para que lo ajusten.

3.3.5 Principio de intangibilidad

Este principios es el que impide los descuentos al salario del trabajador, los que de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, solo pueden hacerse con orden de juez competente; y muy excepcionalmente en el caso del trabajo a domicilio en el que se regula la facultad para el patrono de retener hasta el diez por ciento del salario del trabajador a domicilio cuando considere que el trabajo no está correctamente terminado. En el Artículo 100 del Código de Trabajo es clara al preceptuar que los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse , venderse, comprarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependen económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables.

3.3.6 Principio de justicia

El salario justo es perfectamente configurable como un derecho del hombre, e incluso en países carentes de un pacto constitución específico, viene casi a tener el valor de un



derecho constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le confiere un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como por los tribunales. “En los Estados Unidos, llamados *fair wages* o *reasonable wages*, constituyen fiel asunto de la doctrina que en otros países y desde luego en el Derecho Constitucional comparado, implica la noción de salario justo.”⁵¹

El salario justo, constituye la aspiración de obtener por la prestación de los servicios, una retribución, que no sólo sea contraprestación, sino que además dignifique y compense efectivamente el esfuerzo empleador por el trabajo en la prestación de los servicios. Lo anterior, pone lógica diferencia con el salario mínimo, cuya fundamentación es constituir la retribución básica, para asegurar la subsistencia del trabajador.

3.4 Formas de pactar el salario

Entre las formas de pactar el pago del salario se encuentran: El pago del salario en moneda de curso legal, el pago del salario en especie, el pago unidad de tiempo, por unidad de obra, por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono y a continuación se desarrollara cada uno de los expuesto anteriormente.

⁵¹ Rodríguez Mancini. **Ob cit.** Pág. 134.



3.4.1 Pago del salario en moneda de curso legal

Esta forma de pago del salario es la que obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago de la retribución exclusivamente en dinero, pues a eso se refiere el término “moneda de curso legal”.

Se debe entender que el pago debe hacerse en la moneda cuya circulación sea legal de acuerdo a las leyes monetarias del país. Para el caso en Guatemala, la legislación actual establece que son monedas de curso legal, tanto el quetzal, como unidad monetaria nacional, como el dólar de los Estados Unidos de América; por lo tanto, debe inferirse que los patronos están autorizados por la ley para hacer efectivo el pago del salario a sus trabajadores, ya sea en quetzales o en dólares. Adicionalmente, esta forma de pago del salario se constituye en la regla general y es aplicable en todas las actividades laborales de la ciudad y no agrícolas, en donde existe la prohibición de pagar el salario en mercadería, vales, cupones, ficheros o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

3.4.2 Pago del salario en especie

En esta forma de pago del salario, se permite la sustitución parcial y porcentual del pago en dinero o moneda de curso legal, hasta en un treinta por ciento de su importe total. Especial mención merece el señalar que esta forma de pago del salario constituye la excepción a la regla, y solo se autoriza exclusivamente para el trabajo agrícola y ganadero, que constituyen las únicas actividades laborales, en donde el empleador está



autorizado por ley a hacer efectivo el pago del salario del trabajador hasta en un treinta por ciento en especie, aunque debe entenderse que el que la ley autorice el pago de aquel porcentaje en especie, en ningún caso, faculta al empleador a entregar al trabajador artículos que no sean de utilidad alguna para el mismo, sino únicamente alimentos y objetos destinados al consumo personal.

En esta forma de pago del salario el Código de Trabajo establece la posibilidad de pacto en contrario, en relación al porcentaje con el que se pueda pactar el mismo, debiéndose inferior que el pacto en contrario preceptuado en la ley, no implica que el porcentaje del pago del salario en especie establecido en la ley, pueda ampliarse, sino en consonancia con el principio de irrenunciabilidad y el de garantías mínimas que ilustran al derecho del trabajo, pueda reducirse en un porcentaje menor al previsto en la ley.

3.4.3 Por unidad de tiempo

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al tiempo de trabajo efecto es decir, en base al tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador, por esa razón esta clase de salario puede pagarse, por mes, por quincena, por día u hora.



3.4.4 Por unidad de obra

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración para efectos del pago, se hace en base al rendimiento de trabajador, es decir que mientras el trabajador más produce, mas retribución puede obtener, sin importar el tiempo que permanezca a disposición del patrono. Esta clase de salario a su vez se subclasificación en: a) Pago del salario a destajo; b) a precio alzado; y c) por pieza o por tarea.

3.4.5 Por participación en las utilidades, ventajas, ventas o cobros que haga el patrono

En esta clase de salario, el cálculo de la remuneración se hace por encima de la retribución que en concepto de salario mínimo debe pactarse en contrato individual de trabajo, pues no puede asumirse que la retribución va a depender únicamente de las utilidades que obtenga el empleador, porque podría darse el caso de que se prestaran períodos de tiempo en donde no hubieran ingresos, y por consiguiente el empleador podría negarse a pagar el salario del trabajador aduciendo que no ha habido utilidades por ventas o cobros. Puede advertirse que en esta clase de salario, la retribución puede por arriba del salario mínimo que las partes obligadamente deben pactar.

3.5. Medidas de protección del salario

Diferentes laboristas consideran que existen ciertas instituciones que protegen el salario dentro de los cuales menciono las más importantes y de ellos destaca las



siguientes medidas de protección se encuentran las siguientes el pago del salario, debe hacerse en moneda de curso legal, el pago del salario mínimo, el plazo para el pago del salario, obligaciones de pagar el salario completo en cada periodo, obligación de pagar el salario directamente al trabajador, el lugar del pago del salario, la inembargabilidad del salario, los anticipos salariales, la protección a los salarios menores a cien quetzales.

a) Plazo para el pago del salario. Esta medida protectora es la que obliga a los empleadores a tener que pagar el salario de sus trabajadores en forma quincenal, si se trata de trabajos manuales; y en forma mensual si se trata de trabajos intelectuales o de los oficios domésticos. En el caso que se trate de salario pactado por participación en las utilidades, el plazo para el pago puede pactarse en forma quincenal o mensual, en abonos a la participación probable del trabajador, pues, la liquidación total de la participación devengada debe hacerse anualmente.

b) Inembargabilidad del salario. La medida protectora es la que declara inembargable el sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales, cuya cuantía supere los trescientos quetzales. En el caso de Guatemala, esta cuantía ha sido ampliamente superada, pues el salario mínimo actual sobrepasa los mil quetzales, lo que permite inferir que en la actualidad todos los salarios son inembargables en el porcentaje indicado, pues como ya se señaló la cuantía de los trescientos quetzales ha sido ampliamente superada. De lo anterior puede advertirse que por motivo de acreedorías comunes los salarios de los trabajadores solo pueden embargarse hasta en una treinta y cinco por ciento, pues el restante sesenta y cinco por ciento, es considerado el



porcentaje de subsistencia para el trabajador. No obstante lo señalado, la legislación laboral establece una única excepción a la medida protectora de inembargabilidad, que permite que incluso parte del porcentaje inembargable, pueda ser embargable, el caso en relación, es el relativo a la prestación de alimentos y el porcentaje a embargar permitido por la ley, es hasta del cincuenta por ciento, a lo que se debe agregar que por acreedorías comunes todavía puede ser embargo un diez por ciento adicional.

c) Obligación de pagar completo el salario del trabajador en cada período de pago. Esta medida protectora es la que obliga al empleador a tener que hacer efectivo el pago del salario pactado con el trabajador en forma completa, siendo expresamente prohibido el hacer pagos parciales del salario, no obstante y haberse cumplido el plazo para el pago del mismo.

d) Imposibilidad de cobrar intereses por anticipos a cuenta del salario. Esta medida protectora se refiere a impedir a los empleadores que puedan cobrar interés a sus trabajadores por las sumas que en concepto de anticipos al salario o bien por préstamos se entreguen al trabajador, previéndose en la ley que en estos casos el patrono debe permitir la amortizaciones a plazos de este tipo de obligaciones en un mínimo de cinco abonos.

e) Obligación de pagar el salario del trabajador en el lugar del trabajo. Esta medida protectora impone al empleador la obligación de pagar el salario a sus trabajadores en el propio lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, siendo explícitamente prohibido que el salario se pague en los lugares de recreo, en expendios



comerciales, en expedíos de bebidas alcohólicas o en cualquier otro lugar distinto del lugar de trabajo. El objeto que se advierte, tiene esta medida, es evitar que se induzca al trabajador a gastar su salario en compras innecesarias o puperfluas y más contemporáneamente también busca no exponer la seguridad del trabajador que puede arriesgar hasta su vida si el salario se paga en efectivo y en lugar distinto del centro del trabajo.

3.6 Normativa laboral y acuerdos ratificados por Guatemala protectoras al salario

Entre las principales leyes laborales vigentes se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala, el actual Código de Trabajo, y entre los principales acuerdos ratificados por Guatemala que protegen al salario se destaca el Convenio sobre la Protección al Salario número 95, Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos número 131 y el Convenio sobre Igualdad de remuneración número 100, los cuales se desarrollara sumariamente en el presente trabajo.

a) Constitución Política de la República de Guatemala: Este fundamento se encuentra establecido en el artículo 102 f), de la Constitución Política de la República, que literalmente establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: f) la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; Esta fundamentación como ya se señaló, data de la Constitución Política de la República, promulgada en el año 1945.



b) Código de Trabajo: La fundamentación ordinaria del salario mínimo se encuentra establecida en los Artículos del 103 al 111 del Código de Trabajo, que contiene el Capítulo relativo al salario mínimo y su fijación. De esta normativa resulta importante destacar a parte del procedimiento para la revisión y fijación del salario mínimo el contenido del Artículo 103, que regula el objeto y los métodos de fijación que la legislación laboral guatemalteca, prevé para el salario mínimo.

c) Los convenios ratificados por Guatemala. Convenio de la OIT número 95 “Sobre la Protección al Salario El convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, surge de la delimitación convocada en Ginebra Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949, en donde se dispuso adoptar con fecha 1 de julio de ese mismo año, el Convenio sobre la protección del salario, que se identificaría posteriormente como Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

d) Convenio de la OIT número 131 “Sobre la Fijación de Salarios Mínimos”: El ámbito material de esta convención está conformado por: Todas la relaciones de trabajo cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema sugerido por el convenio. A este respecto, el artículo 1 numeral 3. Del Convenio sugiere que la elegibilidad de los grupos de asalariados a los que vaya a aplicar el convenio debe determinarse de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros sociales.



e) Convenio de la OIT número 100 “Sobre la igualdad de remuneración”: **El ámbito**

de aplicación personal de este Convenio es universal; por un lado, en el párrafo 1 del Artículo 2 se prescribe que todo miembro deberá promover o garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por otro lado, el alcance general de este enunciado no ha sido limitado por ninguna excepción.





CAPÍTULO IV

4 El contrato de servicios profesionales constituye un medio del patrono para evadir el pago de prestaciones laborales

En este capítulo se analizará de manera general la definición de la figura del contrato de servicios profesionales, los principios que lo rigen, las características inherentes, los elementos que lo componen. Se entiende por contrato de servicios profesionales: Aquel mediante el cual una persona llamada profesional, debidamente capacitada y autorizada para el ejercicio de una profesión liberal, se compromete a prestar sus servicios liberales a otra persona llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorarios.

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un Profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante, en cuyo caso recibirá una paga por el trabajo realizado. El presupuesto necesario para que exista este contrato es que el que presta el servicio sea un profesional en el campo de trabajo.

4.1. El contrato de servicios profesionales

Es pertinente resaltar que atendiendo a la naturaleza civil del contrato en mención, se le analizará desde ese punto de vista.



En ese sentido cabe señalar que el negocio jurídico como tal, se originó en el derecho romano, como una forma de obligarse; sin embargo, no se le denominaba así, se le llamaba simplemente como pacto o convenio, entendiéndose como pacto o convenio una estipulación hecha por una persona a favor de otra, mediante un simple acuerdo o bien a favor de una ciudad sociedad o varias personas. Marcel Planiol y George Ripert, citados por Montepeque expresan que: “La convención es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato es una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”⁵².

4.2. Definición

Muchos autores lo denominan también como **contrato de prestación de servicios**, como el tratadista Guillermo Cabanellas que expresa: “Es aquel contrato mediante el cual una persona se compromete a trabajar durante un lapso, mediante una remuneración proporcional al tiempo, llamado salario.”⁵³

Según el Autor Nery Muñoz: “Es un contrato por el cual una persona llamada profesional, se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos, en beneficio de otra persona llamada cliente, quien a su vez se obliga a pagar los honorarios convenidos.”⁵⁴

⁵² Montepeque Castellanos, Rubén. **El contrato de servicios profesionales, un medio patronal de evadir el pago de prestaciones laborales.** Pág. 24.

⁵³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 93.

⁵⁴ Muñoz, Nery Roberto. **La forma notarial en el negocio jurídico.** Pág. 196



En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante, en cuyo caso recibirá una paga por el trabajo realizado.

4.3 Principios que rigen el contrato de servicios profesionales

Entre los principales principios que rigen el contrato de servicios profesionales, según la doctrina están los principios de consensualista, autonomía de la voluntad y el formulismo, a continuación desarrollare cada uno de ellos.

a) Consensualista: Este se refiere al fundamento filosófico de las obligaciones como género y aún más de los contratos como especie y básicamente se fundamenta en el acuerdo de voluntades para lograr su perfección. Como consecuencia de éste principio, el contrato de servicios profesionales se perfecciona por el mero acuerdo entre la voluntad de las partes y desde el instante en que el mismo se presta. Son consensuales, ya que para su eficiencia no se requieren determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta, o sea a la del contrato real. Para darse este principio, también es conveniente que se de otro elemento, como es la aceptación, siendo una etapa fundamental en el desarrollo del principio consensual, pues es la manifestación del consentimiento acorde como productor de efectos jurídicos y consiste en admitir la proposición hecha o el encargo conferido, y estos elementos son requisitos indispensables para que se pueda dar un contrato civil.



b) Autonomía de la voluntad: Es conocido en la doctrina como dogma de la soberanía contractual, estriba entonces, en la libertad y autonomía en la determinación de las estipulaciones de los intereses de las partes en el vasto campo de las obligaciones, ya que dentro de un contrato civil, los contratantes tienen una amplitud para crear y regular sus propios intereses que se van a materializar en un negocio jurídico contractual.

El Código Civil Decreto Ley número 106, establece en su Artículo 1256 que “cuando la ley no declare una forma específica para un negocio jurídico, los interesados pueden utilizar lo que juzguen conveniente”, esta disposición permite con toda libertad que las personas puedan hasta hacer uso de los contratos atípicos o innominados con el objeto de constituir un negocio jurídico, naturalmente con las limitaciones que la misma ley impone , en el sentido de que no sea contrario al orden público, a la ley, la moral y a las buenas costumbres.

c) Principio del formalismo Este principio tiene íntima relación con los dos anteriores, pero fundamentalmente con el principio del consensualismo y, para ello conviene decir que la forma significa la expresión palpable de voluntad de las partes y constituye la constancia de un negocio jurídico. Vale agregar que el formalismo es régimen legal que impone, en determinados actos jurídicos cierta forma inexcusable o formal, de tal suerte que concretamente se refiere al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la ley para que pueda producir efectos jurídicos un contrato civil o bien un negocio jurídico contractual.



4.4. Elementos personales

a) El profesional: Este elemento es quien se obliga a prestar el servicio en alguna de las ramas de la ciencia, técnica o arte. La persona que se obliga a prestar el servicio profesional lo debe realizar en forma personal, pues lo que se busca son sus conocimientos en determinado trabajo. Tampoco hay en la legislación una definición de lo que se debe entender por profesional.

b) El cliente: Es la persona que contrata los servicios, es decir quien se obliga, al pago de los honorarios como una contraprestación al servicio que recibe y del cual se aprovecha. En otras palabras es quien requiere con constancia los servicios profesionales de otro.

A diferencia del profesional, que es requerido por sus cualidades específicas, el cliente puede contratar la prestación del servicio profesional por medio de su representante, como en la mayoría de veces que es una sociedad, o una institución que delega estas funciones en el representante legal.

4.5. Elementos reales

El objeto de este contrato es la prestación de un servicio con la calidad de profesionales y de carácter intelectual, en cualesquiera de las ramas del saber científico según la profesión de que se trate y los honorarios a que se obliga a pagar el que contrata los servicios.



a) El servicio profesional

Se debe entender por este elemento el hecho o la justificación por la cual se busca a determinado profesional, pues tiene relación con la preparación académica e intelectual que ostenta la persona que es contratada. Puede estar constituido por la obligación de realizar actos jurídicos, como también por actos materiales. El servicio debe consistir en una obligación de hacer y es inconcebible que la prestación del profesional sea una obligación de dar o de no hacer.

b) Los honorarios

“Remuneración, estipendio o sueldo que se concede por ciertos trabajos. Generalmente se aplica a las profesiones liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios”.

Se llama honorarios a la retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honor, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada. Los honorarios constituyen la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente. Los honorarios normalmente se pactan en dinero, pero nada hay que lo impida que sean en especie, en tanto sean determinados o determinables.



De conformidad con el Artículo 2027 del Código Civil, “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”. Regularmente siempre se pactan los honorarios y en el supuesto caso que no se estipulen, se aplica supletoriamente el cobro de honorarios conforme arancel.

4.6. Elementos formales

La forma de los contratos de servicios profesionales es primordial y fundamentalmente consensual, se opone a los contratos solemnes o formales y se rige, en consecuencia por las reglas generales de la contratación. En ese sentido es aplicable lo dispuesto en el Capítulo III del libro V del Código Civil, que se refiere a la formas de los contratos, especialmente lo previsto por el Artículo 1574, el cual prevé que: “Toda persona puede contratar y obligarse: 1º. Por escritura pública; 2º. Por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar; 3º. Por correspondencia; y 4º. Verbalmente”. La relación contractual puede ser en forma expresa o tácita. Consentimiento de ambos en el pago y labor a desarrollar.

4.7. Efectos

En cuanto a los efectos de los contratos de servicios profesionales, es necesario tomarse en cuenta desde el punto de vista de los derechos y obligaciones derivados del mismo.



a) Obligaciones y derechos del profesional

Prestar el servicio en la forma, en el tiempo y en el lugar convenido, o en la forma, tiempo y lugar que se requieran técnicamente conforme a la naturaleza del negocio. El artículo 2033 del Código Civil, establece: “El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate y siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente”. El profesional no puede separarse de la prestación del servicio contratado, sin dar aviso con la debida anticipación a su cliente.....” Artículo 2034 del Código Civil.

Debe guardar con toda reserva, los secretos que el cliente le confie, con motivo de la prestación de los servicios. La inobservancia de la anterior obligación es de tal magnitud que el Código Penal, lo tipifica como delito, así el Artículo 223 establece: Revelación del secreto profesional. “Quien, sin justa causa revelare o empleare en provecho propio o ajeno un secreto del que se ha enterado por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, si con ello ocasionare o pudiere ocasionar perjuicio será sancionado con prisión de seis meses a dos años y multa de cien a mil quetzales”.

Guardar lealtad a su cliente. El servicio del profesional debe ser prestado con toda diligencia y dedicación, con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate.



b) Derechos y obligaciones del cliente

Generalmente entre los derechos y obligaciones del cliente, están los siguientes:

- **Pagar los honorarios convenidos.** La obligación en mención, se regula en los artículos 2027, 2028 y 2029 del Código Civil, específicamente esta última disposición, al establecer el derecho del profesional a la retribución lo que correlativamente impone a la persona que lo contrato la obligación de pagarle sus honorarios.

- **Reembolsar el cliente al profesional los gastos:** Gastos en que el profesional haya incurrido en la prestación del servicio, previa justificación y comprobación por parte de este último.

- **Derecho de rescindir el contrato:** En el caso de inconformidad en los términos señalados por el Artículo 2035 del Código Civil, el cual contempla que: “Si la persona que contrato los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados.....”.

4.8. Regulación legal

El contrato de servicios profesionales, por su propia naturaleza jurídica está regulado en el título XII de la segunda parte del título V del libro V del Código Civil, Decreto Número 106, Artículos del 2027 al 2036.



Dicha norma establece que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago, es decir que regula la autonomía de la voluntad como una forma de contratar, fortaleciendo el consensualismo como una de sus características.

No obstante lo anterior, la misma ley ha previsto que cuando no existe convenio en cuanto a la retribución del profesional, esta se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no hubiere convenio, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos, situación que en la práctica no se da toda vez que las personas cada vez más utilizan su voluntad para las contrataciones y lo primero que convienen es el pago de los honorarios que se causan, por lo que no hay necesidad de acudir al arancel y mucho menos ante juez competente.

Es de mencionar que la ley regula que en estos casos, el profesional tiene derecho, además de sus honorarios pactados, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, los cuales debe justificar y comprobar debidamente.

Dentro de la regulación legal de estos contratos, también encontramos que en caso de que varias personas sean las que contraten o soliciten servicios profesionales en un mismo asunto, son solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados con tal motivo, por lo que en caso de incumplimiento, el profesional puede actuar en contra de cualquiera de ellos.



De igual manera, cuando varios profesionales presten sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente a los servicios prestados y al reembolso de los gastos, debiéndose dejar claro que salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido, por lo que el resultado no es el objeto principal del contrato sino los servicios en sí; sin embargo, el profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente, en tal virtud, cuando no pueda continuar prestando sus servicios deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrato, quedando responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya. No obstante lo anterior, si la persona que contrató al profesional no está conforme con su desempeño o con los actos o conducta del mismo, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijara el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

4.9. Vulneración al principio de estabilidad y continuidad laboral.

Tal como se dejó indicado en nuestro medio es común y practica constante que muchas empresas o instituciones del Estado, utilicen el servicio de contratos profesionales como una modalidad de contratación una típica relación de trabajo con dicha práctica se menoscaban y vulneran los derechos de los trabajadores.



Los principios que se violentan se puede señalar entre otros, el de estabilidad y el de continuidad por varias empresas o instituciones del Estado, se usa esta modalidad de contratación con el objeto de no adquirir lo que se llama pasivo laboral, en el que va incluido el derecho a la indemnización, así como una eventual jubilación por estar excluidos del seguro social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado. Es usual en dichos contratos incorporar la cláusula, en que el contrato podrá rescindirse por mutuo consentimiento o darse por terminado por la empresa sin responsabilidad alguna de su parte, en la fecha que decida el presidente ejecutivo del concejo de administración, si a su juicio el profesional no cumpliera con sus obligaciones en forma satisfactoria, sin perjuicio de hacer efectiva la fianza, o a conveniencia e interés de la empresa. Como se puede observar tal estipulación contraviene -si fuere el caso- los principios del derecho laboral.

El contrato de trabajo al hacerse bajo la modalidad de servicios profesionales y técnicos, se trata de desvirtuar la figura contractual laboral, haciéndole ver una figura eminentemente civil, regido principalmente por la autonomía de la voluntad y de la libre contratación.

4.10. Necesidad de legislar la modalidad del contrato de servicios profesionales, dentro de la legislación laboral

La práctica ha demostrado que existe mucha oferta y poca demanda, en sentido de trabajo, situación que apareja lógicamente que los dueños de los medios de producción tergiversan o se aprovechen de esta situación.



Al contratar a una persona, prácticamente estas lo hacen, desconociendo el sentido o espíritu del mismo, porque como repito al no existir fuentes de trabajo, la persona que es contratada bajo la denominación de servicios profesionales, acepta otros aspectos, que son importantes especificar en cuanto a la necesidad de que se legisle el contrato de servicios profesionales dentro de la legislación laboral, es el hecho que para muchos tratadistas, la diferencia entre uno y otro contrato es la denominación salario y honorario, lo cual desde mi particular punto de vista no es determinante, puesto que de conformidad con el Convenio 95 de la organización Internacional del Trabajo, se entiende: "...El término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo...". Hecho por el cual en ningún momento o aspecto se debe diferenciar o ubicar un contrato como de servicios profesionales por el simple hecho de mencionarse como honorarios. Asimismo, otra diferenciación que se hace, es por el hecho de que en el contrato de servicios profesionales, no existe subordinación, hecho que nuevamente es falso, toda vez que el profesional que se contrata, está ligado bajo la dependencia directa de otra persona, la cual vela por el desempeño de sus funciones, y al cual está obligado a rendir informes sobre su desempeño. Los servicios profesionales se encuentran regulados de los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil.

En la legislación civil se estipula que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres de contratar sobre honorarios y condiciones de pago. A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará con el arancel respectivo y, si no lo hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos.



El profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente. Si varias personas encomendaran un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados por tal motivo.

Asimismo, cuando varios profesionales hubieren prestados sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente a los servicios prestados y al reembolso de los gastos. Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.



CAPÍTULO V

5 Inobservancia en el cumplimiento de las jornadas de trabajo en el Ministerio Público

El Ministerio Público, como ente acusador del Estado, tiene atribuciones que le permiten investigar los delitos cometidos, permite la práctica de todas las actuaciones pertinentes y útiles para determinar la existencia de un hecho delictivo con las circunstancias de importancia sobre el mismo y los elementos de imputación objetiva contra persona determinada. Realizará además las acciones necesarias para determinar el daño causado por las consecuencias del delito. Le corresponde realizar la actividad de investigación, es decir, el esclarecimiento del hecho y tiene facultad de decidir el tipo de investigación que practicará dependiendo del caso concreto. Para el efecto, el Ministerio Público realizará todas las diligencias de investigación que considere pertinentes, pero cuando una diligencia de investigación requiera la vulneración de un derecho constitucional, el Ministerio Público tendrá que solicitar la autorización jurisdiccional y sin esta autorización el acto será nulo y la prueba obtenida en el mismo inadmisibles.

El Ministerio Público es una institución con funciones autónomas, que promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; promueve la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios Internacionales.



Asimismo, dirige a la policía nacional civil y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos; busca preservar el Estado de Derecho asimismo busca el respeto de los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia.

El Artículo 9 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, manifiesta que esta institución estará integrada por los siguientes órganos:

- a. El Fiscal General de la República.
- b. El Consejo del Ministerio Público.
- c. Los fiscales de Distrito y Fiscales de Sección.
- d. Los Auxiliares Fiscales.

El Artículo 2 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece las funciones de los Fiscales, no quiere decir que estas sean las mismas para todos, ésta delimita en términos generales el área de trabajo y responsabilidad de los distintos miembros de la carrera Fiscal, funciones que a su vez deben distinguirse de las del resto del personal del Ministerio Público.

Estructura interna del Ministerio Público:

- a) El Fiscal General
- b) Los Fiscales de Distrito
- c) Los Fiscales de Sección,
- d) Los Agentes Fiscales y
- e) Los Auxiliares Fiscales.



5.1. El Fiscal General

El Fiscal General de la República de Guatemala es el Jefe del Ministerio Público, constituye la máxima autoridad y se encarga de velar por el buen funcionamiento de la institución, de ejercer la acción penal pública y las atribuciones que la ley le otorga en todo el territorio nacional, por sí misma o por medio de los diversos órganos que la conforman.

5.1.1. Funciones

La ley le asigna funciones que debe cumplir en el ejercicio de su cargo, las cuales son variadas y complejas, encausadas al buen funcionamiento de la Institución según el Artículo 11 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala.

5.1.2. Nombramiento

El nombramiento del Fiscal General de la República de Guatemala lo hace el Presidente de la República de Guatemala, de entre una nómina de seis candidatos propuestos por una Comisión de Postulación integrada por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, los Decanos de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades del país, el Presidente de la Junta Directiva del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, y el Presidente del Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.



5.1.3. Cualidades

Según los Artículos 251, 206 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 13 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, el Fiscal General de la República de Guatemala deberá ser: Abogado colegiado, guatemalteco de origen, de reconocida honorabilidad, estar en el goce de sus derechos ciudadanos, mayor de 40 años y haber desempeñado un período completo como Magistrado de la Corte de Apelaciones o del Tribunal de Cuentas o del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

5.1.4. Remoción

El Presidente de la República de Guatemala podrá remover al Fiscal General por causa justa debidamente establecida, es decir por la comisión de un hecho delictivo durante el ejercicio de su función en tal caso será suspendido y previa declaratoria que ha lugar el antejuicio se procederá conforme a la ley o por el mal desempeño de las obligaciones del cargo que esta ley establece. Siempre se garantizará el derecho de defensa.

5.1.5. Sustitución

El Artículo 15 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que: “En caso de renuncia, remoción, impedimento, suspensión, falta o ausencia temporal del Fiscal General de la República, este será sustituido por el que designe el Consejo del Ministerio Público entre los fiscales de distrito.



5.2. Fiscales de distrito y fiscales de sección

Los Fiscales de Distrito son los jefes del Ministerio Público en los departamentos o regiones que les fueren encomendadas, asimismo, son responsables del buen funcionamiento de la institución en el área respectiva.

Los Fiscales de Sección son los Jefes de las Fiscalías de sección creadas por la ley o por el Consejo del Ministerio Público de acuerdo al Artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, la cual los responsabiliza del buen funcionamiento de la institución en los asuntos de su competencia y les encarga el ejercicio de la acción penal pública.

Según el Artículo 28 de la Ley Orgánica del Ministerio Público para ser fiscal de distrito o fiscal de sección se requiere: “ser mayor de treinta y cinco años, poseer el título de abogado, ser guatemalteco de origen, y haber ejercido la profesión por cinco años o en su caso la de juez de primera instancia, agente fiscal o auxiliar fiscal por el mismo período de tiempo.” Asimismo, expresa que: “Los fiscales de distrito y fiscales de sección gozarán del derecho de antejuicio, el cual será conocido por la Corte Suprema de Justicia.”

5.3. Agente fiscal

Son los que asisten a los Fiscales de distrito o de sección y tienen a su cargo la dirección de la investigación y el ejercicio de la acción penal pública y en algunos casos la privada. (Art. 42 Ley Orgánica del Ministerio Público).



5.4. Auxiliares fiscales

Los auxiliares fiscales asistirán a los fiscales de distrito, auxiliares de sección y agentes fiscales, serán los encargados de efectuar la investigación preparatoria del proceso penal en todos los delitos de acción pública y en los delitos que requieran instancia de parte, al llenarse este requisito. Actuarán bajo la supervisión y responsabilidad del superior jerárquico. Podrán actuar únicamente en el procedimiento preparatorio.

Para ser auxiliar fiscal se requiere ser guatemalteco y al menos haber cerrado pensum en la carrera de abogacía y notariado según el Artículo 46 Ley Orgánica del Ministerio Público, pero cuando posean el título de abogado y notario podrán asistir e intervenir en el debate, acompañando al agente fiscal.

5.5. Consejo del Ministerio Público

El Consejo del Ministerio Público es un órgano por fuera de la estructura jerárquica, en tanto tiene a su cargo funciones de asesoría y de control de las instrucciones y sanciones impartidas por el Fiscal General

La función del Consejo es de suma importancia para equilibrar la estructura jerárquica, puesto que su composición permite, además de tener representantes electos por el Congreso de la República, tener fiscales electos en asamblea de fiscales donde las jerarquías se diluyen y todos tienen igual representación, esto es, un voto cada fiscal de distrito, de sección, agente fiscal y auxiliar fiscal.



5.5.1. Integración

De conformidad con el Artículo 17 de la Ley Orgánica del Ministerio Público “El Consejo del Ministerio Público está integrado por:

- a) El Fiscal General de la República.
- b) Tres fiscales electos en asamblea general de fiscales, de entre los fiscales distritales de sección y los agentes fiscales.
- c) Tres miembros electos por el Organismo Legislativo, de entre los postulados a Fiscal General de la República.”

Cada uno de los miembros del Consejo desempeñará el cargo con independencia absoluta. Serán responsables de las resoluciones adoptadas por el Consejo, salvo que hubieren razonado en contra su voto.

Este Consejo deberá reunirse por lo menos tres veces al mes. Las sesiones serán convocadas por el Fiscal General de la República o quien lo sustituya. El Secretario del Consejo será el Secretario General del Ministerio Público (Artículo 20 de la Ley Orgánica del Ministerio Público). Todos los miembros del Consejo están obligados a concurrir a las sesiones salvo causa justificada presentada a los miembros del mismo.

5.5.2. Atribución

Sus atribuciones son las señaladas en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala.



5.5.3. Elección

Una vez nombrado el Fiscal General el Congreso de la República de Guatemala elegirá a tres miembros de entre los postulados a dicho cargo, dicha elección deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes de haberse nombrado el Fiscal General.

Los fiscales del Consejo del Ministerio Público serán electos en asamblea general de fiscales para un periodo de dos años, dicha elección deberá efectuarse treinta días antes de concluido el periodo anterior.

Cada uno de los miembros del Consejo, será electo por mayoría absoluta y la votación será para cada candidato en particular.

5.6. Fiscalías

El Ministerio con el fin de llevar a cabo la persecución penal, posee varias fiscalías las cuales se han creado de conformidad con las necesidades y demandas de la población, acerca de los hechos delictivos dependiendo el bien jurídico que protegen de las cuales tenemos las siguientes:

5.6.1. Fiscal de Delitos de Administración

Esta fiscalía tendrá a su cargo la investigación de la conducta administrativa de los funcionarios y empleados de los órganos y entidades estatales, descentralizadas y



autónomas, inclusive de los presidentes de los Organismos del Estado. Ejercerá la persecución penal pública de los hechos punibles atribuíos a esas personas.

5.6.2. Fiscales de Delitos Económicos

Esta fiscalía tiene a su cargo la investigación y el ejercicio de la acción penal en todos aquellos delitos que atenten contra la economía del país.

Su competencia se extiende a los delitos que están tipificados en el Código Penal, y son los siguientes: Defraudación tributaria, defraudación agravada, inducción al delito tributario, monopolio, otras formas de monopolio, especulación, y delito cambiario, Conocerá, además los delitos contenidos en el capítulo II “De la quiebra e insolvencia punibles” y capítulo III, “De los delitos contra la industria y el comercio.”

Asimismo, conocerá de los delitos contenidos en la ley contra la defraudación y el contrabando aduanero.

5.6.3. Fiscales de Delitos de Narcoactividad

El Artículo 33 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala, en su parte conducente establece que la Fiscalía de Sección de Delitos de Narcoactividad del Ministerio Público, tiene a su cargo la investigación y el ejercicio de la acción penal en los delitos vinculados con la producción, fabricación, uso, tenencia, tráfico y comercialización ilegal de estupefacientes, así mismo la ley contra la narcoactividad, decreto número 48-92 del



Congreso de la República de Guatemala, establece los distintos tipos penales tales como tránsito internacional, siembra y cultivo, fabricación o transformación, comercio, tráfico y almacenamiento ilícito, posesión para el consumo, promoción y fomento, facilitación de medios, alteración, expendio ilícito, receta o suministro, transacciones e inversiones ilícitas, asociaciones delictivas, procuración de impunidad o evasión, promoción o estímulo a la drogadicción, encubrimiento real, encubrimiento personal, delitos calificados por el resultado y el concurso de delitos.

5.6.4. Fiscales de Delitos contra el Ambiente

Esta fiscalía tendrá a su cargo la investigación y el ejercicio de la acción penal publica en todos aquellos delitos cuyo bien jurídico tutelado sea el medio ambiente

De los casos que competen a esta fiscalía están tipificados en el Código Penal y la ley forestal, así: destrucción de materias primas o de productos agrícolas o industriales, propagación de enfermedades en plantas o animales, explotación ilegal de recursos naturales, delito contra los recursos forestales, contaminación, contaminación industrial, responsabilidad del funcionario, protección de los bosques y protección de la fauna.

No conocerá los casos de faltas.



5.6.5. Fiscales de Asuntos Constitucionales, Amparos y Exhibición Personal

Esta fiscalía intervendrá en los procesos de inconstitucionalidad, amparo y exhibición personal. Promoverá todas aquellas acciones que tengan por objeto velar por el estricto cumplimiento de la Constitución Política de la República y demás leyes en esta materia.

5.6.6. Fiscalía de Menores o de la Niñez

Esta fiscalía tendrá a su cargo la intervención que se le confiere al Ministerio Público en el procedimiento para menores.

5.6.7. Fiscalía de Ejecución

Esta fiscalía tendrá a su cargo la intervención ante los jueces de ejecución y deberá promover todas las acciones referidas a la ejecución de la pena y la suspensión condicional de la persecución penal.

5.6.8. Fiscalía de la Mujer

Esta fiscalía tendrá a su cargo la intervención del Ministerio Público en los procesos que involucren a una o varias mujeres y que tengan relación con su condición de mujeres.

Los delitos que conocerá esta fiscalía están tipificados en el Código Penal en el título I, capítulo III "Del aborto", en el título III, "De los delitos contra la libertad y la seguridad



sexuales y contra el pudor”, y en el título V, “De los delitos contra el orden jurídicos familiar y contra el estado y el delito de violencia contra la mujer.”. Se exceptúan los casos en los que la víctima falleciere y etcétera,

5.6.9. Ejercicio de la acción penal

La acción penal se origina a partir de un delito y que supone la imposición de un castigo al responsable de acuerdo a lo establecido por la ley, es el punto de partida del proceso penal. Los orígenes de la acción penal se remontan a los tiempos en que el Estado se hizo acreedor del monopolio del uso de la fuerza. En ese sentido, la acción penal viene a reemplazar a la venganza personal ya que es el Estado el que asume la defensa. La acción penal, por lo tanto, supone el ejercicio del poder por parte del Estado y un derecho a la tutela para los ciudadanos que sufren las consecuencias de un delito cometido contra su persona.

El Ministerio Público, como institución goza de plena independencia para el ejercicio de la acción penal y la investigación de los delitos en la forma determinada en el Código Procesal Penal.

Ninguna autoridad podrá dar instrucciones al Jefe del Ministerio Público o sus subordinados respecto a la forma de llevar adelante la investigación penal o limitar sus subordinados respecto a la forma de llevar adelante la investigación penal o limitar el ejercicio de la acción, según el Artículo 46 del Código Procesal Penal.



El Ministerio Público, por medio de los agentes que designe, tendrá la facultad de practicar la averiguación por los delitos que este Código le asigna, con intervención de los Jueces de Primera Instancia como contralores jurisdiccionales. Asimismo, ejercerá la acción penal conforme a los términos que establece la ley, concatenada la norma anterior con la que contiene el artículo 1 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, que establece que tal institución es un ente con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública, además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Establece la ley mencionada que el Ministerio Público, actuará independientemente, por su propio impulso y en cumplimiento de las funciones que le atribuyen las leyes sin subordinación a ninguno de los organismos del Estado ni autoridad alguna, salvo lo establecido en la ley.

5.6.10. Relaciones con las fuerzas de seguridad

El director de la policía nacional, las autoridades policíacas departamentales y municipales que operan en el país y cualquier otra fuerza de seguridad pública o privada, están obligadas a cumplir las órdenes que emanen de los fiscales del Ministerio Público y deberán dar cuenta de las investigaciones que efectúen

El control que lleva a cabo el Ministerio Público sobre la Policía Nacional Civil es consistente de manera básica en velar por la legalidad de la actuación de los agentes policiales en el ejercicio de sus funciones preventivas y de represión del delito. Teniendo el ejercicio de la acción penal pública, el Ministerio Público se transforma en una de las instituciones con una mayor importancia para el control de la Policía debido a



que cada uno de sus actos que signifique la comisión de un delito o falta tiene que ser inmediatamente perseguidos de oficio por éste.

La ley Orgánica del Ministerio Público vigente en Guatemala, regula en el Artículo número 51 lo siguiente: “El Director de la Policía Nacional, las autoridades policíacas departamentales y municipales que operan en el país y cualquier otra fuerza de seguridad pública o privada, están obligadas a cumplir órdenes que emanen de los fiscales del Ministerio Público y deberán dar cuenta de las investigaciones que efectúen.” De la lectura del Artículo citado, se desprende claramente que siendo el Ministerio Público el ente encargado de investigar penalmente, mantiene a su vez bajo su mando a todos los agentes policiales incluyendo a su mayor autoridad, como lo es el Director General de la Policía; siempre que sea relativo a las actividades de investigación criminal.

Asimismo, el Artículo número 52 de la normativa anotada determina la facultad disciplinaria del Ministerio Público sobre la Policía al regular lo siguiente: “Los funcionarios y agentes policiales que infrinjan disposiciones legales o reglamentarias, que omitan o retarden la ejecución de un acto propio de sus funciones o lo cumplan negligentemente, serán sancionados por el Fiscal General o por los fiscales de distrito y fiscales de sección, a pedido del Fiscal responsable o por iniciativa propia, previo informe del afectado, con apercibimiento y suspensión hasta de quince días, sin perjuicio de iniciar su persecución penal. Se podrá ordenar su cesantía o sanción a la autoridad administrativa correspondiente, y en todo caso, se dará aviso a ella de las sanciones impuestas con copia de las actuaciones”.



El procedimiento es bien sencillo y se encuentra regulado en el Artículo número 53 de la Ley Orgánica del Ministerio Público y fundamentalmente se resume de la siguiente forma: notificación al responsable del hecho para que se pronuncie sobre lo ocurrido en el plazo de dos días, vencidos los cuales el funcionario puede efectivamente imponer la sanción dentro de los diez días siguientes. El sancionado puede efectivamente recurrir la resolución posteriormente ante al Fiscal General o bien ante el Consejo del Ministerio Público si la sanción ha sido impuesta mediante el Fiscal General.

5.7. Inobservancia en el cumplimiento de las jornadas de trabajo a los servidores públicos del Ministerio Público

La jornada ordinaria del servidor público del órgano persecutor guatemalteco se encuentra comprendida de las ocho horas a las dieciséis horas, de lunes a viernes. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República se encuentra posicionado dentro del Título II, denominado "Derechos Humanos", Capítulo II, "Derechos Sociales", Sección 8ª. "Trabajo", mismo que regula lo siguiente: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:... g) 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 del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno 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... Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;...”

Aunado a lo anterior, el Artículo 7º. De la Declaración Universal de los Derechos Humanos, regula: “Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley...”

El Artículo 23 de la misma Declaración preceptúa: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria... y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 24: “Toda persona tiene derecho al descanso... a una limitación razonable de la duración del trabajo...”

Si cotejamos los derechos mínimos contenidos en nuestra carta magna y la Declaración Universal de Derechos Humanos con la jornada de trabajo y las condiciones salariales



del personal de la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad de la Persona, y de servidores públicos que participan en la investigación de esa clase de tipos penales, encontramos las siguientes vulneraciones:

A la Constitución Política de la República de Guatemala:

- Según la Instrucción General número 001-2006 de la Fiscalía General de la República, la jornada ordinaria diurna excede de las ocho horas diarias de trabajo y cuarenta y ocho horas semanales.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno excede de seis horas diarias y de treinta y seis a la semana.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto excede de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana.
- Aunque todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal, a los servidores públicos del Ministerio Público no se les aplica tal derecho (no perciben salario extraordinario).

A la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- Aunque todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley, el personal del Ministerio Público, por su calidad de servidor público, se considera que no tiene los mismos derechos que un trabajador de la iniciativa privada.
- Aunque toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, el personal del Ministerio Público no tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias, toda



vez que la jornada laboral es excesiva, ni derecho a igual salario por igual trabajo, puesto que aunque efectúan turnos de evidencias en jornadas absolutamente extraordinarias, no perciben salarios extraordinarios.

- Igualmente podemos decir que, los servidores públicos del Ministerio Público no tienen derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo.

5.8. El problema de las condiciones de trabajo del Ministerio Público

Artículo 103 de la carta ius fundamental: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes."

Podemos referir también que la norma anterior y el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, son igualmente vulnerados, al contrariar la realidad que: "Toda persona tiene derecho... a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo..." por los siguientes motivos:

- Si una legislación no regula condiciones mínimas de trabajo para el servidor público (ejemplo: jornada y salario extraordinario), esa legislación no es tutelar del servidor público, puesto que no lo coloca en una posición privilegiada ante una evidente situación de inequidad económica.



- Si durante el desempeño de sus funciones el servidor público se ve obligado a efectuarlas en condiciones desgastantes y vulnerantes de sus derechos humanos mínimos, entonces el Estado no está viabilizando condiciones satisfactorias de trabajo.
- Si el servidor público por temor a perder su trabajo no se opone a las condiciones infra humanas a las que se ve sometido durante el cumplimiento de sus funciones, entonces el Estado no ofrece ni garantiza una protección contra el desempleo.

En cuanto a condiciones satisfactorias laborales mínimas, en los siguientes apartados se desarrollarán aspectos relacionados al estatus de esas condiciones durante el desempeño funcional del servidor público.

5.9. El problema de la falta de personal y cantidad de procesos penales que conoce el Ministerio Público

Según las estadísticas obtenidas del Departamento de SICOMP (Sistema de Cómputo del Ministerio Público) la Fiscalía de Sección de Delitos contra la Vida e Integridad de la Persona recibió durante el año dos mil ocho, tres mil trescientas diecisiete denuncias, lo que significa un promedio de asignación de cuarenta y dos expedientes de investigación por auxiliar fiscal, y ciento sesenta y ocho por agente fiscal, a esto debemos sumarle la excesiva cantidad de casos pendientes que cada servidor público tiene asignados de años anteriores.



Por lo mismo se considera que la carga de trabajo que cada auxiliar y agente fiscal tiene bajo su responsabilidad, supera cuantitativamente el recurso humano disponible en la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad de la Persona. Lo cual, aunado a los cansados y peligrosos turnos de levantamiento de cadáveres que efectúa el personal, agrava la situación y los coloca en una posición crítica laboral y humana.

Además, a lo anterior hay que agregar que el personal de la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad de la Persona es constantemente (una o dos veces a la semana, incluso fines de semana y días de asueto o feriados) llamado a una diversidad de operativas propios de la persecución penal: diligencias de inspección y registro a inmuebles particulares, comerciales, centros carcelarios, entre otros. Operativos que deben coordinarse durante días y a veces noches con las diferentes instituciones involucradas (Policía Nacional Civil, Ejército de Guatemala, Ministerio de Gobernación, Instituto Nacional de Ciencias Forenses, Sistema Penitenciario, etcétera) lo cual representa una tarea titánica.

En muchas ocasiones el servidor público debe presentarse en la sede del Ministerio Público en horas de la madrugada (una, dos tres, cuatro o cinco horas de la madrugada), finalizando también en muchas ocasiones los operativos hasta horas de la noche, sin perjuicio de presentarse a trabajar a la primera hora del día siguiente, y cuando existe alguna aprehensión o detención durante los operativos, el auxiliar o agente fiscal debe acudir a Tribunales y esperar durante horas hasta que el juez decida o pueda escuchar al sindicado en su primera declaración, no sin que antes el auxiliar fiscal, el agente fiscal, investigadores y grupos de técnicos especialistas en la escena



del crimen hayan realizado una serie de diligencias pertinentes para recabar medios de convicción, con el fin de sustentar la imputación inicial y ligar a proceso a los sospechosos.

Entonces, al analizar ésta gama de situaciones es lógico concluir que, en efecto, la carga de trabajo versus el recurso humano es incongruente, puesto que el primer factor supera de sobremanera el segundo factor, lo cual, nuevamente vulnera aquella garantía mínima, que establece la obligación estatal de producir condiciones satisfactorias laborales para el servidor público, como un derecho humano de éste.





CONCLUSIONES

1. Los derechos mínimos contenidos en la Carta Magna y la Declaración Universal de Derechos Humanos, son vulnerados por la duración de la jornada de trabajo y las condiciones salariales del personal de la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad de la Persona, y demás servidores públicos de la institución, que participan en la investigación de esa clase de tipos penales.
2. Durante el desempeño de sus funciones, el servidor público del Ministerio Público está obligado a efectuarlas en condiciones desgastantes y vulnerantes de sus derechos humanos mínimos; además, si el servidor público se opusiera a las condiciones inhumanas a las que se ve sometido, sería destituido de su cargo; lo que significa que el Estado no garantiza una protección eficaz contra el desempleo.
3. La carga de trabajo y el recurso humano del Ministerio Público es incongruente, puesto que el primer factor supera, de sobremanera, el segundo; lo cual, vulnera aquella garantía mínima, que establece la obligación estatal de producir condiciones satisfactorias laborales para el servidor público, como un derecho humano de éste.
4. Para el empleado público, desarrollar actividades de investigación y acusación dentro del Ministerio Público, es una tarea difícil; derivado a no contar con los instrumentos jurídicos adecuados que regulen propiamente las jornadas laborales en los períodos de turno.



5. El trabajo desarrollado por el personal de la Fiscalía de Delitos Contra la Vida e integridad de las personas del Ministerio Público, ubicado en la zona uno de la Ciudad de Guatemala, genera cansancio, y agotamiento físico; y consecuentemente intelectual, lo que hace a veces que se sea muy frágil en los procesos penales.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio Público debe regular la obligación de pagar salarios extraordinarios a los fiscales de la Fiscalía de Delitos contra la Vida e Integridad de las Personas, ya que esto significaría reconocer, el esfuerzo realizado por el servidor público dentro de esta institución; teniendo en cuenta, el presupuesto.
2. Es necesario que el Congreso de la República asigne un mayor monto presupuestario al Ministerio Público, a fin de reforzar su infraestructura a nivel nacional en todos los lugares en donde exista presencia del Ministerio Público; fortalecer la política criminal y recurso humano, para poder llevar a cabo, con mayor eficiencia, la labor de investigación.
3. El Ministerio Público debe incrementar un auxiliar fiscal a cada agencia fiscal; lo cual generaría una reducción en la carga de trabajo individual de cada servidor público, y se obtendría un mejor resultado en la investigación que se lleva a cabo.
4. Que la Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, a través de la facultad que la Constitución Política de la República de Guatemala, y la Ley Orgánica del Ministerio Público le faculta crear una instrucción general para que regule, de forma más humana y consciente la jornada laboral, específicamente en los períodos de turno.



5. Como medidas inmediatas y efectivas que La Fiscalía de Delitos Contra La Vida e Integridad de las Personas, emita una instrucción interna con el objeto de que regule, de manera que quede un día de descanso posterior al turno, con el objeto de que los empleados públicos repongan energías, desgastadas durante las actividades de turno.



BIBLIOGRAFÍA

- ASENCIO IBÁÑEZ Pedro. **La función de los derechos humanos.** (s. e.) Editorial centro de desarrollo de derechos humanos. Guatemala
- BIDAR GERMAN. **Teoría general de los derechos humanos.** 1ª Edición; Editorial Astrea de A. y R. de Palma. Argentina, 1982.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho.** 10ª edición, Editorial Porrúa México; 1999.
- DE LA CUEVA Mario. **El nuevo derecho Mexicano del trabajo.** 3ª edición, Editorial Porrúa México 1990.
- Diccionario de la Real Academia Española.** Ed. Electrónica. Versión 21.2.0w32. Real academia Española; 1992. De la edición electrónica, Espasa Calpe.
- ECHEVERRÍA MORATAYA Rolando. **Derecho del Trabajo I.** 3ª Edición, Ed. Digital Impresos, Guatemala, 2004
- FLORES PRADA, Arturo. **El ministerio Fiscal en España.** (s. e.) Editorial Tirant lo Blanch. España, 1999.
- GONZÁLEZ ÁLVAREZ, Roberto. **Derechos humanos de cuarta generación.** (s.e.) Editorial Universidad San Antonio Abad del Cusco. Perú, 2005.
- GROS ESPIELL, Héctor. **Estudios sobre derechos Humanos.** (s. e.) Editorial Jurídica Venezuela. Venezuela 1995.
- JIMÉNEZ ASENJO, José. **Organización sobre derechos humanos.** (s. e.) Editorial Tirant lo Blanch. España, 1982.
- Manual de Organización del Ministerio Público de la República de Guatemala.** (s.e.) (s.E.), Guatemala, 2007.
- MARTÍNEZ GÁLVEZ, Arturo. **Derechos humanos y el Procurador de los Derechos Humanos.** 10ª edición, Editorial Vile. Guatemala, 1999.



MONTESQUIEU. Del espíritu de las leyes. (s.e.) Editorial Tecnos España. 2003.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. (s.e.)
Editorial Heliasta. Argentina, 1997.

PAPACCHINI, Ángelo. Filosofía y derechos humanos. 3ª edición, Editorial
Programa Editorial Universidad del Valle, Colombia.2007.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. El país Revista. 459 edición; Editoriales De
Bolsillo, Madrid España, 2006.

**TREJOS, Gerardo y PIZA RACAFORT, Rodolfo. Derecho internacional de los
derechos humanos: La convención americana. 10ª edición,** Editorial Juricentro.
San José. Costa Rica, 2006.

VALENZUELA, Wilfredo. El nuevo proceso penal. (s. e.) Editorial Oscar De León
Palacios. Guatemala. 2000.

VARIOS AUTORES. La Constitución Política de la República de Guatemala.
Anotada y comentada por juristas guatemaltecos. (s.e.) Editorial Centro de
Desarrollo de Derechos Humanos, Guatemala, 20002.

VILLALTA, Ludwig. Ministerio Público de Guatemala. (s.e.) (s.E.) Guatemala, 2008.

ZOVATTO, Daniel G. Los derechos humanos en el sistema interamericano. (s.e.)
Editorial Instituto Americano de los Derechos Humanos. España, 1987.

Legislación:

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

**Convención Americana sobre Derechos Humanos. Congreso de la República.
Decreto 6-78, 1978.**



Declaración Universal sobre Derechos Humanos. Congreso de la República, Decretos 54-86 y 32-87, 1986 y 1987.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-73, 1973.

Código Procesal Penal y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 51-92, 1992.

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

Ley Orgánica del Ministerio Público. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 52-94, 1954.

Instrucción General No. 001-2006. Fiscalía General de la República de Guatemala, 2006.