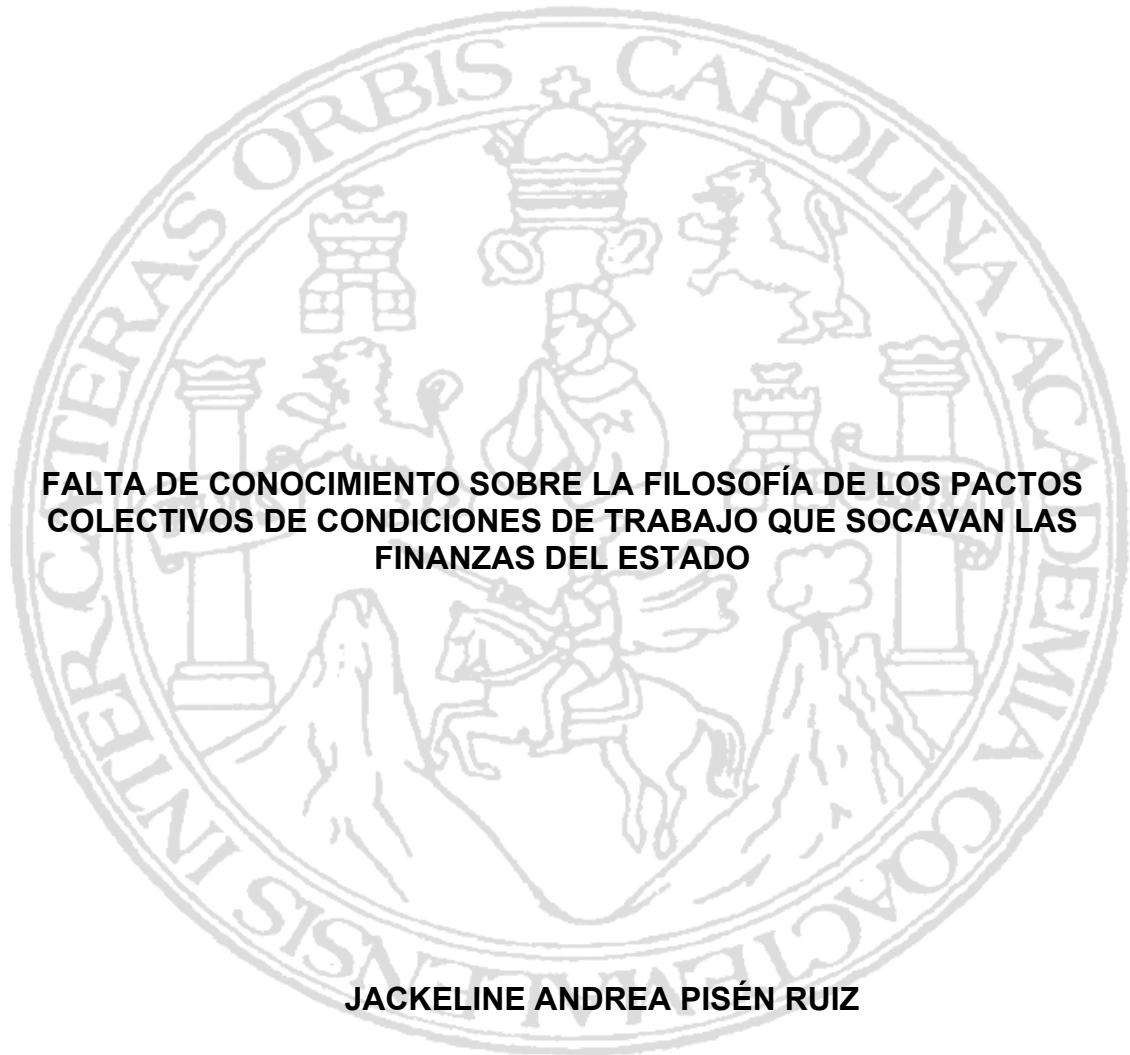


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**FALTA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA FILOSOFÍA DE LOS PACTOS
COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE SOCAVAN LAS
FINANZAS DEL ESTADO**

JACKELINE ANDREA PISÉN RUIZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2019

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

**FALTA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA FILOSOFÍA DE LOS PACTOS
COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE SOCAVAN LAS
FINANZAS DEL ESTADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JACKELINE ANDREA PISÉN RUIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

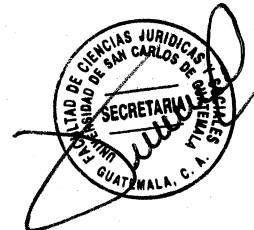
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, agosto de 2019

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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



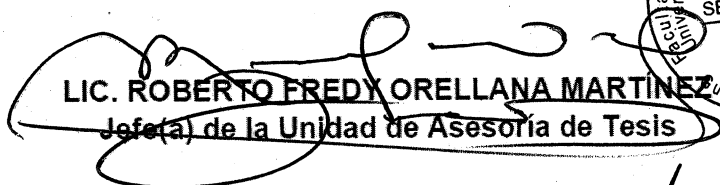
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 29 de julio de 2016.

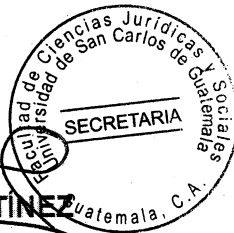
Atentamente pase al (a) Profesional, ANCELMO MANUEL CHAVEZ CHUTA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JACKELINE ANDREA PISÉN RUIZ, con carné 200020894,
 intitulado FALTA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA FILOSOFÍA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES
DE TRABAJO QUE SOCAVAN LAS FINANZAS DEL ESTADO.

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


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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 07 / 2017 f) _____



Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Licenciado
Anselmo Manuel Chávez Chutá
ABOGADO Y NOTARIO

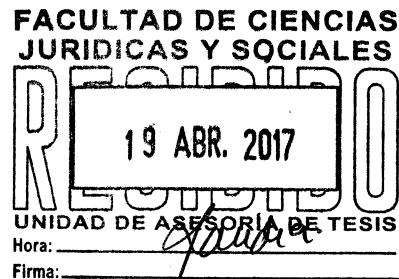


Ancelmo Manuel Chávez Chutá
Abogado y Notario
Asesoría en Temas Jurídicos



Guatemala, 10 de abril de 2017.

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución de fecha veintinueve de julio de dos mil dieciséis, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller: **JACKELINE ANDREA PISÉN RUIZ**, intitulado **"FALTA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA FILOSOFÍA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE SOCAVAN LAS FINANZAS DEL ESTADO"**.

a) La estudiante en el presente trabajo utilizó:

El método deductivo, puesto que partió del origen o regla general que es el tema para luego llegar a la conclusión discursiva de la necesidad sobre la carencia de conocimientos de los lineamientos de la negociación de los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo los cuales están quebrantando las finanzas del Estado. Por todo lo anterior, se puede concluir que el contenido de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es la superación de derechos mínimos a las ya establecidas por la normativa laboral pero en beneficio exclusivo de los trabajadores en armonía con los intereses del patrono, pero no para enriquecimiento de una asociación profesional de trabajadores en perjuicio de los trabajadores y del patrono como tampoco se debe utilizar para usurpar funciones de los patronos en la selección reclutamiento e inducción de personal. También se utilizó el método analítico para desarrollar y estudiar en forma lógica cada tema

Ancelmo Manuel Chávez Chutá
Abogado y Notario
Asesoría en Temas Jurídicos



y subtema de cada capítulo, para comprender de una mejor manera el presente trabajo;


b) En mi función como asesor le indique a la estudiante las recomendaciones necesarias, además sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; que considere necesarias para mejor comprensión de los temas que se desarrolla, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizándose los cambios que la investigación requirió, por lo que comprobé el contenido técnico y científico, en la redacción discursiva y la bibliografía.

c) En consecuencia se establece que el trabajo aporta un valioso conocimiento y cumple con los requisitos exigidos por el Normativo Universitario vigente, en esencia lo establecido en el Artículo 31 para la elaboración de Tesis de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y el Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE, APROBANDO** el trabajo de tesis relacionado y continuación del trámite para someterlo a examen público de tesis.

Hago constar de manera expresa, que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

Atentamente,

Colegiado No. 9708


Asesor de tesis
Licenciado
Ancelmo Manuel Chávez Chutá
ABOGADO Y NOTARIO

OFICINA 29 calle 19-01, zona 12 colonia Santa Rosa II, Ciudad Guatemala,
lic_ancelmo@hotmail.com
4349-9938, 3017-7297



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

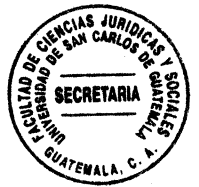


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JACKELINE ANDREA PISÉN RUIZ, titulado FALTA DE CONOCIMIENTO SOBRE LA FILOSOFÍA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE SOCAVAN LAS FINANZAS DEL ESTADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el omnipotente y quien guía mis pasos dándome las fuerzas necesarias para seguir adelante.
- A MIS PADRES:** Marco Antonio Pisén Cursín y Alba Consuelo Ruiz Lázaro, por su apoyo incondicional a quienes quiero dedicar especialmente esta tesis con todo respeto.
- A MIS ABUELOS:** Margarita Cursín Cetino, Santiago Pisén Monroy, Eleodora Lázaro Javier y Ramiro Antonio Ruiz, Dios los tenga en su santa gloria.
- A MIS HERMANOS:** Robin Marco Antonio Pisén Ruiz, Johana Margarita Pisén Ruiz y Zintia Maybelli Pisén Ruiz, con todo cariño.
- A MIS SOBRINOS:** Eber Josué Flores Pisén, Debany Naizeth Pisén García, Carlos Fernando Cuellar Pisén, Cristhopher Antonio Cuellar Pisén y Rony Estuardo Barrios Pisén, a los cuales quiero y aprecio porque son la alegría de mi vida.
- A MIS AMIGOS:** Karen Adelina Madrid Carrillo, José Ernesto Flores Rojas, Aura Lizeth Pisén Cursín, Rosa Angélica Pisén Cursín, Gloria Marina Pisén Cursín y Gloria Díaz, quienes han estado conmigo en los momentos importantes de mi vida.
- A MI ALMA MATER:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la más importante del país, grande entre las del mundo.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser mi casa de estudios.

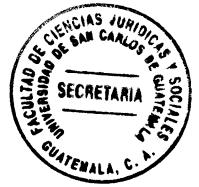
PRESENTACIÓN



El presente trabajo está enfocado en analizar la superación de los derechos mínimos de los trabajadores mediante la contratación individual o colectiva, especialmente por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, reconocidos por el sistema normativo laboral, principiando por la Constitución Política de la República de Guatemala.

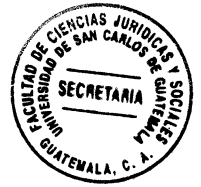
Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este, sin embargo, en la actualidad lejos de ayudar a los trabajadores del Estado, ha servido para otorgar privilegios y preventas especialmente económicas en perjuicio del dicho Estado, desnaturalizando la finalidad de este instrumento de negociación colectiva.

En el desarrollo de la investigación se utilizó la investigación cualitativa, para lograr establecer la descripción de las cualidades sobre el tema de investigación, la naturaleza jurídica es del derecho público en materia laboral, su ámbito espacial de análisis es el municipio de Guatemala durante los años 2013 y 2014; el objeto de estudio fueron los pactos colectivos de condiciones de trabajo, como sujeto de estudio, los patronos y sindicatos de trabajadores, siendo el aporte académico establecer fundadamente la finalidad jurídica de los pactos colectivos.



HIPÓTESIS

Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, actualmente celebrados por los trabajadores del Estado organizados en sindicato con el Estado como entidad patronal, deben de ser con el objeto de mejorar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este. Sin embargo, en la actualidad lejos de ayudar a los trabajadores del Estado, ha servido para otorgar privilegios y preventas especialmente económicas en perjuicio del Estado. Por lo que se hace necesario determinar jurídicamente los parámetros, lineamientos y límites de este instrumento de negociación colectiva, además de ser normados en el sentido de proteger los recursos económicos del Estado para que no se siga dando los abusos que actualmente ocurren en las dependencias públicas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En el presente trabajo de investigación se logró comprobar la hipótesis, en virtud que la falta de filosofía en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, por parte de los trabajadores del Estado, ha sido solo para aprovecharse económicamente dejando las arcas del Estado vacías y no se ven los beneficios que deja a la población solo a un grupo de personas que se benefician de los ingresos del Estado por lo que debería de existir límites, parámetros y lineamientos en dicho instrumento de negociación colectiva.

Por lo que no deben darse sueldos onerosos sino reúnen las cualidades para dichos puestos en las oficinas de gobierno solo porque en dichas negociaciones pacten esos sueldos exagerados y además debería de investigarse si el Estado tiene la capacidad para pagar esos grandes beneficios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	1

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral.....	1
1.1 Historia.....	1
1.2 Naturaleza.....	4
1.3 Concepto doctrinario y legal.....	7
1.4 Clasificación.....	10
1.5 Principios informativos o características ideológicas.....	13
1.6 Sujetos del derecho individual del trabajo.....	17

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo.....	23
2.1 Definición.....	23
2.2 Libertad de asociación.....	24
2.3 Instrumentos de negociación colectiva.....	27
2.4 Procedimiento de resolución de conflicto de carácter económico social.....	31
2.5 Mecanismos de autodefensa.....	32
2.6 Diferencia entre el derecho colectivo y el derecho individual de trabajo.....	33

CAPÍTULO III

3. Relación funcional (servicio civil).....	35
---------------------------------------------	----



	Pág.
3.1 Definición.....	35
3.2 Naturaleza jurídica.....	36
3.3 Los servidores públicos.....	38
3.3.1 Definición.....	38
3.3.2 Ingreso a las funciones públicas.....	39
3.3.3 Responsabilidad de los funcionarios públicos.....	40
3.3.4 Derechos y obligaciones de los funcionarios públicos.....	41
3.3.5 Cesación en sus funciones.....	42
3.4 La función pública desde la perspectiva de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	43
3.5 Análisis de la Ley de Servicio Civil.....	44

CAPÍTULO IV

4. Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho laboral.....	47
4.1 Definición de constitución política.....	47
4.2 Partes de una constitución.....	49
4.3 Análisis de los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala que se relacionan con el derecho laboral del sector privado.....	51
4.4 Análisis de los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala que se relacionan con el derecho laboral del sector público....	54
4.5 Principio de supremacía constitucional y el in dubio pro operario.....	56
4.6 El derecho constitucional y su relación con el derecho laboral.....	57

CAPÍTULO V

5. Falta de conocimiento sobre la filosofía de los pactos colectivos de condiciones	
-------------------------------------------------------------------------------------	--



	Pág.
de trabajo que socavan las finanzas del Estado.....	59
5.1 Regulación legal de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	59
5.1.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.....	59
5.1.2 Convenios internacionales ratificados por Guatemala.....	60
5.1.3 El Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.....	61
5.2 El régimen legal de los servidores públicos.....	62
5.2.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.....	62
5.2.2 Ley de Servicio Civil.....	62
5.2.3 Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	63
5.2.4 Ley de Servicio Municipal.....	63
5.2.5 Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo.....	64
5.2.6 Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para los trabajadores del Estado.....	65
5.2.7 Otras leyes que se relacionan con el sector público.....	65
5.3 Procedimiento para la celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en el sector privado.....	66
5.4 Procedimiento para la negociación y celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo del sector público.....	67
5.5 Contenido de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	69
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

Los trabajadores resultan ser parte importante de la sociedad como integrante del elemento población del Estado, la protección de sus derechos es imperioso para la confirmación material de un Estado democrático y republicano, estableciendo en la legislación derechos mínimos susceptibles de ser mejoradas a través de la contratación individual o colectiva y en especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los pactos colectivos son instrumentos de negociación colectiva para reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse, con el exclusivo propósito de mejorar los derechos mínimos de la legislación laboral, sin embargo en la práctica se ha convertido para beneficio de pocos en perjuicio de los trabajadores y de la población al establecer privilegios, prebendas, inmunidades, incluso funciones administrativas y hasta judiciales, especialmente incentivos económicos exagerados que socavan las finanzas del Estado.

En la investigación realizada se verifico que el objetivo de la presente investigación se alcanzó porque las finanzas del Estado están siendo saqueadas por los trabajadores del estado sin verificar si hay fondos o no, por lo que antes de aumentar los sueldos y sus beneficios deberían de ser consientes con el pueblo de Guatemala.

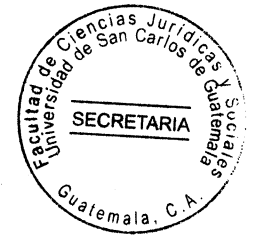
El tema de investigación está dividido en cinco capítulos, los cuales están contenidos de la siguiente manera: el primero, establece lo relativo al derecho laboral como rama del



derecho que regula las relaciones entre patrono y trabajadores; en el segundo, se desarrolla el derecho colectivo como parte del derecho laboral que regula las relaciones labores en busca de interés generales; en el tercero, se presenta lo relativo a la relación funcional es decir la relación jurídica laboral entre el Estado y sus trabajadores; en el cuarto capítulo, la Constitución Política de la República de Guatemala y su relación con el derecho laboral; finalmente en el último capítulo, el análisis sobre el aprovechamiento de los pactos colectivos para socavar las finanzas del Estado.

La metodología utilizada fue el método científico, pues se recopiló información, datos, teorías y doctrinas relacionadas con los temas para la comprensión del problema de investigación en el ámbito de las ciencias jurídicas y sociales; se utilizó el método analítico-sintético para separar, analizar y estudiar en forma independientemente cada tema y sub tema, que conforman el título de la tesis; así mismo el inductivo-deductivo fue necesaria para la deducción lógica que permitió establecer el problema y la resolución del mismo, así arribar a la conclusión discursiva, quedando así comprobada la hipótesis, obteniendo una nueva teoría sobre el tema principal de investigación.

En Guatemala, el problema fundamental es el mal uso por ignorancia o dolo sobre el contenido de las condiciones que debe reglamentarse en los pactos colectivos de condiciones de trabajo; para que los trabajadores no abusen de ellos con incrementos de salarios que se dan en algunas dependencias del Estado, privilegios para algunos de sus dirigentes, etc; lo que nada tiene que ver con esencia.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

Es una rama del derecho público el cual es un derecho tutelar para el trabajador en el que a cambio de su trabajo reciba una retribución.

1.1. Historia

El derecho es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre las personas para la convivencia social, debe ser dictado por autoridad competente, su contenido es de carácter obligatorio, deben ser cumplido por las personas si no quieren ser sancionados, desde una amonestación, una multa, conducción e inclusive una privación de libertad o la vida, dependiendo que valores jurídicos proteja.

El derecho se divide en varias ramas dependiendo la materia que va a regir en la vida cotidiana en la que participan los seres humanos, ya sea como personas individuales, en su calidad de comerciantes, usuarios de la administración pública, como sujetos pasivos del tributo, contrayentes en caso de matrimonio, sindicado en un proceso penal, trabajador en una empresa mercantil, así innumerables situaciones dentro de la sociedad.

Esto provoca una gama de normas agrupadas, denominadas ramas del derecho para protegerse desde distintos regímenes jurídicos, agrupados y coordinados entre sí, el actuar del ser humano, con diferentes disposiciones, instituciones, principios, doctrinas,

y teorías que se consagran en regirla, tomando como base valores que deben ser protegidos por tales normas dependiendo de la ponderación que le asigna el legislador. El derecho laboral no nace de la noche a la mañana, existen diferentes estadios hasta llegar al perfeccionamiento, desde el inicio de la humanidad empieza a realizar un conjunto de trabajo para satisfacer sus necesidades, especialmente de alimentación derivada de la caza o la pesca, posteriormente el cultivo de sus propios sustento, pasando posteriormente al trueque hasta llegar a la industrialización.

En todas estas etapas, existe trabajo humano pero no necesariamente regulado por el derecho, señala lo siguiente: "En opinión de los estudiosos de las ciencias sociales la humanidad ha atravesado por diversas etapas en su desarrollo histórico, siendo estas las siguientes:

1. Comunidad Primitiva
2. Sociedad Esclavista
3. Sociedad Feudalista
4. Sistema Capitalista
5. Sistema socialista

Si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, pues este es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la destrucción del modo de producción feudal que dio paso al sistema de producción Capitalista que aparece el

Derecho de Trabajo como lo conocemos actualmente; es decir que el Derecho del Trabajo nace con el capitalismo.”¹

Cierto es que, el derecho laboral nace por la necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos que cometía el patrono, olvidándose que se trata de seres humanos que necesitan descansar, dormir, así como buscar su desarrollo integral como seres humanos, abusos que suscitaron especialmente durante la revolución industrial, que finalmente termino en investigaciones, críticas y protestas, hasta lograr que se empiecen a dictar disposiciones para empezar a limitar tímidamente los atropellos por parte del patrono.

No se puede hablar de una fecha precisa en que nace el derecho laboral, únicamente de periodos, especialmente la época feudal y la del capitalismo, así mismo, surgió de manera diferente en cada Estado, dependiendo de su grado de desarrollo, actividad económica, inclusión industrial, así como la cantidad de trabajadores y la forma de gobierno de un Estado.

“A este respecto nos explican Brun y Galland, como habiendo nacido el Derecho del Trabajo como una defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social.”²

¹ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 1.

² Guerrero, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo.** Pág. 14.

1.2. Naturaleza

El derecho laboral norma las relaciones entre los patronos y trabajadores, establece los derechos y las obligaciones de cada uno de los sujetos que conforman la relación laboral, en cuanto a su naturaleza jurídica se trata de determinar a qué rama del derecho pertenece dentro de la gran clasificación pública o privada.

Para una mejor comprensión, se hace necesario hacer alusión a esta división; el derecho público es aquella gran división del derecho relativo a principios, normas e instituciones en que las relaciones existe una predominante participación del Estado, en consecuencia el régimen jurídico es sumamente diferente por no existir una igualdad entre los sujetos del derecho, siendo necesaria la protección de la parte más débil.

Por el contrario, en el derecho privado no existe intervención del Estado, sino este deja que los particulares se relacionen entre sí, o en el peor de los casos esa intervención es mínima, solo cuando realmente sea necesario, de ahí ellos son libres de establecer condiciones, requisitos, plazos, formas, derechos, obligaciones, entre otros.

“La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre Derecho Público y derecho Privado. El estableció que la diferencia se basa en el interés que regulaba cada rama: de la cosa pública o de los particulares. Posteriormente se ha desarrollado una serie de criterio

que pretenden explicar esa diferenciación por la relación entre las partes; por la naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen, etc.”³

Con relación al derecho laboral se discute en la doctrina si es del derecho público o privado, inclusive, algunos autores señalan otras ramas del que supuestamente pertenece el derecho laboral, como el derecho social o mixto, su importancia ayuda a comprender y definir de mejor manera esta disciplina. Pero es importante señalar que la discusión solamente es doctrinaria, pues desde el punto de vista normativo el legislador es contundente en fijar su naturaleza jurídica.

Así, el Código de trabajo Decreto 330 del Congreso de la República indica en el considerando cuarto, inciso e): “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; y...”

Por su parte la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente de 1985 establece en su Artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

En consecuencia, el derecho laboral es del derecho público, por lo tanto sus disposiciones son de carácter imperativo los sujetos no pueden prescindirse de sus normas, presupone una desigualdad entre estos sujetos del derecho lo que justifica la

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 62.



intervención del Estado para la protección de la parte más débil, buscando el conjunto de régimen intereses comunes, contrario a las matices del derecho privado las normas son facultativas, es decir que los sujetos si no les parecen las disposiciones no tiene por qué aceptarlas en sus relaciones por ejemplo la institución del matrimonio, las partes son libres de pactar pues están en un mismo plano de situaciones de igualdad, el Estado no interviene en la protección jurídica preferente de uno de ellos, así mismo se buscan intereses particulares.

Aunque existen autores que no están convencidos que sea del derecho público, pues contrario a lo que sucede en el derecho penal, administrativo o fiscal, los sujetos de derecho no pueden utilizar su voluntad para iniciar dicha relación, lo que a criterio de los que sustentan tal postura, en el derecho laboral el comienzo de la relación entre patronos y trabajadores se trata de una declaración bilateral de voluntad, para iniciar el vínculo jurídico laboral.

“Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada. Ni los súbditos en el derecho político, ni el contribuyente en el derecho fiscal, ni el procesado en el derecho penal, ni el administrado en el derecho administrativo pueden esgrimir su voluntad para constituirse en esas situaciones ni pueden intervenir en su regulación. En cambio, la relación del empleador y el trabajador

se inicia y se establece en un acto de voluntad de las partes, acto originario que por ser estrictamente voluntario no es propio del campo publicista.”⁴

1.3. Concepto doctrinario y legal

El derecho laboral es una rama del derecho público por medio del cual se estudia un conjunto de principios, normas, instituciones y doctrinas que regulan las relaciones que se susciten entre patronos, trabajadores, sindicatos, con ocasión del trabajo, sus derechos y obligaciones, así como los procesos para la resolución de los conflictos que surjan de dicha relación, con el fin de establecer el marco jurídico en que se deba realizar las actividades laborales. No se trata de un derecho de protección de los trabajadores, ni tampoco de los patronos, sino de regular el vínculo jurídico laboral que nace entre ambos derivado de un acto de voluntad de los sujetos de derecho. Son pocos los autores que se atreven a definir el derecho laboral, pues no resulta una tarea fácil, ya que, como más adelante veremos existen diversas divisiones o clases de este derecho, por lo que la mayoría solo enuncia las especie que conforman dicha rama del derecho y únicamente relatan el género sin definirlo, en consecuencia se debe tener cuidado de no confundir el derecho laboral con sus divisiones, entonces para definirlo se deberá señalar cada una de las instituciones de todas las clases que conforma el derecho laboral, de manera simple y precisa.

“A nivel de nuestro derecho, podemos definirlo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo.

⁴ *Ibíd.* Pág. 64.

Por lo tanto el Derecho de Trabajo abarca no sólo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado, pues el trabajo autónomo o independiente no se encuentra regulado en nuestra legislación, exceptuándose únicamente lo relacionado al ejercicio del Derecho de sindicalización que regula el Artículo 2 del código de trabajo.”⁵

El derecho laboral es un conjunto de normas, principios que regulan la relación entre patrono y trabajadores así como también del derecho colectivo, en el cual el trabajo se da de una manera subordinada, se encuentra regulado en el Código de Trabajo para el sector privado y en la Ley de Servicio Civil para los trabajadores del Estado.

“El derecho laboral también es conocido como derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho público que contiene principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.”⁶

Por lo que se puede observar el derecho laboral también llamado derecho obrero es un derecho que protege a los trabajadores es muy protector sus derechos ya que se considera la parte más débil.

⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral, consultada el 2 de enero de 2017.

“Lo anterior no basta para fijar el criterio sobre lo que es el Derecho Obrero. Podríamos decir que es el conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros o con ellos entre si, siempre que las condiciones de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas.”⁷

Se observa el objetivo del derecho laboral es una relación entre el patrono y el trabajador en el cual se fijan las condiciones de trabajo y el salario.

El derecho laboral es un derecho tutelar del trabajador por medio del cual hay una relación dependiente entre el patrono y el trabajador el cual a cambio de su trabajo recibe una retribución económica.

“El derecho Obrero rige aquellas relaciones del asalariado vinculadas con su condición de tal lo mismo sean las establecidas entre él y el patrono, que las que provienen de trato entre los mismo asalariados y que las que mantiene con los particulares o con el Estado.”⁸

En cuanto a la definición legal, se puede definir al derecho laboral como una rama del derecho público por medio del cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que establece los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, así como crear instituciones para resolver sus conflictos, así lo señala el Artículo uno del Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la

⁷ **Ibíd.**

⁸ Castorena, J. Jesús. **Tratado de derecho obrero.** Pág. 17



República: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

Por todo lo anterior, el derecho laboral es una rama del derecho público, por medio del cual se estudia un conjunto de principios, normas, instituciones y doctrinas que regularizan el vínculo jurídico laboral que nace entre patronos y trabajadores como consecuencia de un acto de voluntad para ambas partes, establece los derechos y las obligaciones, así como la creación de instituciones para resolver sus conflictos.

1.4. Clasificación

El derecho de trabajo se puede agrupar en materias, denominadas por algunos como contenido del derecho laboral, no existiendo uniformidad pero se puede mencionar el individual, el colectivo, el procesal, seguridad social e internacional de trabajo, disciplinas que conforman el derecho laboral existiendo principios comunes y propios, instituciones universales y particulares, así como normas generales y especiales en cada una de ellas.

“El Derecho del Trabajo, aun siendo un todo en su conjunto, se divide en tres partes fundamentales para su estudio:

Derecho Individual,

Derecho Colectivo y

Derecho Procesal.”⁹

El derecho individual se refiere a la relación que tiene lugar entre el patrono y un trabajador o grupo de trabajadores pero en busca de intereses particulares, tales como un aumento de salario para un trabajador, licencias, vacaciones, días de asueto, indemnización, descanso semanal, jornadas extraordinarias, pago de salario, ventajas económicas que reclaman los trabajadores de manera individual, aun cuando la acción la ejercitan de forma conjunta, una de su figuras más importantes es denominado contrato individual de trabajo.

“Esa legislación, cuyo centro es el trabajador individual y que regula, en síntesis, el contrato de trabajo, tiene como fundamento inmediato a cada trabajador e integra lo que se ha llamado el derecho individual del trabajo, derecho que, expone De La Cueva, es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efectos de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decorosos de vida.”¹⁰

El derecho colectivo de trabajo como conjunto de principios, normas, instituciones y doctrinas que regulan la organización de patronos y trabajadores, en busca de intereses generales, los temas son las mismas del derecho individual como vacaciones, salarios, licencias, jornadas, descansos semanales, asuetos, indemnizaciones, etc. pero para todos los trabajadores, así mismo son parte de esta disciplina del derecho de trabajo los

⁹ Guerrero. *Op. Cit.* Pág. 20.

¹⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Derecho colectivo del trabajo.* Pág. 36.

instrumentos de negociación colectiva, los procedimientos colectivos para resolver los conflictos, así como los mecanismos de auto defensa tales como la huelga y el paro.

El citado autor, indica: “así se forma una rama del derecho del trabajo, denominada derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad en común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer las necesidad de la comunidad.”¹¹

Por último, cabe mencionar el derecho procesal laboral, como una rama del derecho laboral que se encarga de establecer los principios, normas, instituciones y doctrinas que regulan el proceso laboral para la resolución de conflictos de carácter individual o colectivo, ya sea jurídico o económico social, la actividad de cada uno de los sujetos procesales y demás figuras jurídicas propias de un proceso.

Se manifiesta que: “El derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones

¹¹ *Ibíd.* Pág. 37.

voluntarias, organizado para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹²

Lo relevante de este apartado, es comprender el contenido del derecho de trabajo, es decir la relación entre patronos y trabajadores, los derechos y obligaciones de cada uno de ellos, la búsqueda de intereses individuales y comunes, la organización de patronos y trabajadores, como los grupos coaligados, sindicatos y asociaciones solidaristas, además de los instrumentos de negociación individual y colectiva, tales como el contrato individual, colectivos, pactos colectivos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo, los procedimientos para resolver los conflictos individuales, los colectivos ya sea de carácter jurídico o económico sociales, como el juicio ordinario, la vía directa, el arreglo directo, la conciliación, el arbitraje, así como la huelga y el paro.

1.5. Principios informativos o características ideológicas

Este apartado encuentra sustento en el considerando tercero y cuarto del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, conocidos por la doctrina como principios informativos de la legislación laboral, es de suma importancia pues su conocimiento sirve para la comprensión del derecho laboral, así entender y distinguir de otras ramas del derecho como parte de un todo, tales como el civil, mercantil, administrativo, lo cual es el fundamento del porque de la existencia del

¹² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 38.

de forma autónoma e independiente, su análisis es a partir del considerando tercero del citado Código de Trabajo.

La primera característica ideológica se denomina principio de tutelaridad de los trabajadores, este principio señala que las normas del derecho laboral debe en todo momento otorgarle una protección jurídica preferente al trabajador por la desventaja económica que se encuentra en contraposición al patrono, así lo señala el inciso a) del considerando cuarto del Código de Trabajo: “El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El segundo principio informativo del derecho laboral es el principio de garantías mínimas, dicha característica ideológica establece que los derechos reconocidos en las normas que conforman el derecho laboral son un límite mínimo de los derechos de los trabajadores protectoras, para su subsistencia en sociedad, a las cuales no puede renunciar por mandato legal, susceptible de ser mejoradas mediante las formas de contratación, según se establece en el inciso b) del considerando cuarto del Código de Trabajo: “El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

La tercera característica ideológica, es el principio de necesidad e imperatividad, dicho principio impone que el derecho de trabajo es necesario para evitar la aplicación del principio de autonomía de voluntad que rige el derecho común, en la que señala la libertad de las partes de pactar las condiciones entre las partes, pues con ello se evita el abuso que pueda hacer la parte fuerte, que en este caso es el patrono, así mismo sus preceptos son de carácter forzoso, por lo que a este se deben sujetar todas las personas sin importar su naturaleza jurídica, ya sea de derecho público o privado, individual o jurídica, nacional o extranjera, con o sin fin de lucro, así lo establece el inciso c) del considerando cuarto del Código de Trabajo: "El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

Como cuarto principio informativo se establece que el derecho de trabajo es realista y objetivo, conocido también como primacía de la realidad, significa que en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica laboral con lo establecido en los documentos que lo formaliza, debe prevalecer siempre el primero en beneficio del trabajador, porque muchas veces el patrono promete situaciones en papel por la facilidad que tiene, pero en la práctica realiza otras cosas en su provecho, misma está contenido en el inciso d) del considerando cuarto del Código de Trabajo: "El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su

realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

La quinta característica ideológica señala al derecho de trabajo como una rama del derecho público, lo que significa que le es aplicable los principios, normas e instituciones del derecho público, quedando relevado el derecho privado, pues persigue intereses generales sobre el interés particular, según lo establece en el inciso e) del considerando cuarto del Código de Trabajo: “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.”

El sexto principio informativo señala que el derecho de trabajo es hondamente democrático, porque protege a los trabajadores que es mayoría, dignificándolo económica y moralmente, según el inciso f) del considerando cuarto del Código de Trabajo: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto



de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

La última característica ideológica trata al derecho laboral como un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo, es decir no se trata de una rama del derecho que beneficie a los trabajadores en perjuicio del patrono, sino busca un equilibrio basado en la justicia, contenida en el considerando sexto del Código de Trabajo: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

1.6. Sujetos del derecho individual del trabajo

Los sujetos de la relación laboral, son variables, desde el patrono, el trabajador, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el órgano jurisdiccional, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los sindicatos, los grupos coaligados, entre otros, sin embargo se desarrollará exclusivamente del derecho individual del trabajo en un sentido restringido, es decir únicamente los que forman la relación laboral antes de la existencia de un eventual conflicto.

En primer sujeto es el patrono, como toda persona sin importar su naturaleza, sea de derecho público, privado, nacional, extranjera, con fin de lucro, sin fin de lucro, individual o jurídica, con personalidad jurídica o sin personalidad jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo o de una

relación laboral, aunque el código de trabajo aparentemente excluye a las personas de derecho público, pero esta situación la analizaremos en el siguiente capítulo relativo a la relación funcional o servicio civil.

“El Artículo cuarto de la ley dice que patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores, para tener el carácter de patrono se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.”¹³

Por su parte el Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala indica: “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.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República.”

El siguiente sujeto es el trabajador, es decir la persona individual que presta sus servicios intelectuales, materiales o de ambos géneros a un patrono, en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral, sin importar el ámbito donde suceda, familiar,

¹³ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 427.

religiosa, educativa, dentro de un matrimonio, civil, mercantil, etc. toda vez que exista relación de subordinación en la que una de las partes exige a otra la prestación de un servicio, bajo su dirección, proporcionándole toda la materia prima, a cambio de una retribución denominada salario.

“El concepto trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por omisión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, o bien, y según la fórmula que hemos mencionado tantas veces, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, a un nivel decoroso de vida.”¹⁴

Al respecto, el Código de Trabajo 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.”

Así mismo, existen los llamados representantes del patrono, quienes actúan en nombre de él ejerciendo funciones que le son propias, denominados auxiliares del patrono, tales como los representantes del patrono, los intermediarios y los trabajadores de confianza, su comprensión viene de las múltiples actividades que debe realizar el patrono para lograr los cometidos de la creación de su empresa o centro de trabajo, casa, entidad, o cualquier otra forma similar.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 415.

Los representantes del patrono, son todas aquellas personas individuales que ejercen en nombre del patrono funciones de dirección y administración, su relación con los trabajadores obliga directamente al patrono, así lo señala el Artículo cuatro del Código de Trabajo: "Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.

"El término, representante del patrono, mencionado en el Artículo cuarto de la ley, es utilizado en un sentido amplísimo, que no coincide con el de mandatario jurídico. En efecto, representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación."¹⁵

Los intermediarios son aquellas personas que contratan en nombre propio trabajadores para que presten sus servicios a un patrono, su relación con los trabajadores obligan de manera solidaria con el patrono, no incluyéndose en dicho supuesto aquellas personas que utilizan recurso y capitales propios, tales como las inmobiliarias o empresas de seguridad privada, que tendrán la calidad de intermediarios, así lo señala el Artículo

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 427.

cinco del Código de Trabajo: "Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables".

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

"La intermediación, tal como existía en Francia, era motivo de constantes quejas de los obreros, pues mediante esa institución, encargaba el patrono a un tercero contratar los servicios de los obreros para la ejecución de los trabajos; esta situación producía una doble consecuencia, igualmente enojosa para los trabajadores: Por una parte, que el intermediario resultara ser el único patrono de los obreros contratados, con el peligro de su insolvencia y, de otro lado, que los salarios de los obreros tuviera que reducirse, ya que, de la cantidad destinada por el patrono para ese efecto, tenía que descontarse la utilidad del intermediario."¹⁶

En cuanto a los trabajadores de confianza son representantes del patrono pero que ejercen cargos que requieran discreción y moralidad de la persona para no comprometer la seguridad de la empresa, según lo señala el Código de Trabajo, en el último párrafo del Artículo 351: "Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 428.



ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.”

CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo

Es una rama del derecho público por medio de la cual se regulan las relaciones entre trabajadores y patronos pero no de forma individual, sino de manera colectiva de intereses comunes a un grupo de trabajadores.

2.1. Definición

El derecho colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan la organización de patronos y trabajadores para la defensa y mejoramiento de sus derechos, los instrumentos de negociación colectiva de tales derechos, así como los procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico social, así como los mecanismos de autodefensa como la huelga y el paro.

En las relaciones laborales el trabajador es la parte más débil, pues se encuentra en una desventaja económica frente al patrono, en muchas ocasiones el patrono al buscar sus intereses personales, se aprovecha de la necesidad del trabajador, lo que conlleva a la necesidad de que los trabajadores se unan, para crear un contrapeso del poder económico del patrón, situación que es regularizado por el llamado derecho colectivo, estableciendo normas para la colectividad en la defensa de sus derechos, desde su organización, los derechos y obligaciones, el elemento formal, procedimientos para resolución de los conflictos y las protestas para la reivindicación de los mismos.

“Por mi parte estimo que el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regula o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.”¹⁷

El derecho colectivo es una rama del derecho laboral el cual contiene principios, instituciones y normas que regulan la organización del grupo de trabajadores y patronos que buscan llegar a un acuerdo para la solución y mejoras de su situación laboral.

Se considera al derecho colectivo así: “De acuerdo, con las ideas expuestas, trataremos de estudiar, en esta parte, las instituciones del derecho colectivo más importantes: la asociación profesional, el contrato colectivo, el contrato ley, el reglamento interior del trabajo y la huelga.”¹⁸

2.2 Libertad de asociación

Todo habitante de la república de Guatemala, se reconoce la libertad de asociarse, las personas pueden formar asociaciones o el de no hacerlas, pues nadie está obligado a ser parte de un grupo que no desee, salvo el caso de la colegiación profesional para los graduados universitarios con carácter obligatoria, para la superación y control de su ejercicio, así lo señala la Constitución en el Artículo 34: “Se reconoce el derecho de libre asociación.

¹⁷ Chicas Hernández. Op. Cit. Pág. 38.

¹⁸ Guerrero. Op. Cit. Pág. 220.



Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional." En concatenación con el Artículo 90 de la citada norma indica: "La colegiación de los profesionales universitarios es obligatoria y tendrá por fines la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio. Los colegios profesionales, como asociaciones gremiales con personalidad jurídica funcionarán de conformidad con la Ley de Colegiación Profesional obligatoria y los estatutos de cada colegio se aprobarán con independencia de las universidades de las que fueren egresados sus miembros.

Contribuirán al fortalecimiento de la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala y a los fines y objetivos de todas las universidades del país.

En todo asunto que se relacione con el mejoramiento del nivel científico y técnico cultural de las profesiones universitarias, las universidades del país podrán requerir la participación de los colegios profesionales."

Las personas, pueden organizarse en fundaciones, asociaciones, gremios, cámaras, comités, sociedades, entre otros; siempre con la idea de que en conjunto logren conseguir un fin en común, por ejemplo la constitución de una sociedad para repartir utilidades; una asociación de vecinos para buscar la seguridad de su vecindario; una fundación para la defensa de un derecho en particular. Este derecho de agruparse adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, pues este derecho se extiende a los



patronos y trabajadores, quienes pueden agruparse entre sí, para la defensa de sus intereses comunes.

Tanto patronos como trabajadores pueden organizarse de diversas formas, sin embargo para el caso de los trabajadores el más común es la formación de sindicatos, se puede señalar: "La Ley y la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos o de trabajadores; pero la realidad mexicana se ha concretado a los últimos, a diferencia de lo que ocurre en los países escandinavos, en los que sí ha tenido gran auge la formación de sindicatos patronales. La organización patronal en México se ha canalizado por otros medios, bien formando Cámaras que se agrupan en Confederaciones, todas ellas reconocidas por la Ley, bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles."

Lo anterior dicho por el autor, también ocurre en Guatemala, los patronos no crean sindicatos, sino cámaras, siendo los trabajadores quienes forman sindicatos para la defensa de sus derechos, a pesar que el Código de Trabajo permite a los patronos, al igual que los trabajadores dependientes e independientes la formación y se indica lo siguiente: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes."



2.3. Instrumentos de negociación colectiva

Una vez organizado los patronos, pero especialmente los trabajadores el siguiente paso es la negociación de las condiciones en que se debe prestar el servicio, normalmente es con la idea de mejorar los derechos establecido por el ordenamiento jurídico o en su caso, crear nuevos en beneficios de los trabajadores, aumenta los descansos, las licencias, vacaciones, disminuir las jornadas de trabajo, los días de trabajos, documentándolo a través de los instrumentos de negociación colectiva.

Los instrumentos de negociación colectiva en la legislación guatemalteca son: el contrato colectivo de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo y los convenios colectivos, sin que por ello la exclusión de cualquier otra forma que beneficia a los trabajadores, como una sentencia judicial o un laudo arbitral.

El contrato colectivo de trabajo es definido como: el contrato colectivo como el celebrado entre un patrono individual o una empresa, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obrera de trabajo, o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patronal una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución global que satisfará este último.¹⁹

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 370.

Por su parte el Código de Trabajo Decreto 330 señala: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma."

En Guatemala no es muy común celebrar contratos colectivos de condiciones de trabajo, pues es parecido a un contrato individual de trabajo solo que se realiza de forma colectiva pero ajustado el salario de manera individual.

El siguiente instrumento de negociación colectiva, es el pacto colectivo de condiciones de trabajo como medio para superación de los derechos mínimos establecidos por el sistema normativo laboral, en ella se establece las mejoras a las condiciones de trabajo que debe regir un lugar de trabajo, su uso es muy común entre patrono y trabajadores sindicalizados con el objeto de fijar las condiciones.

Se señala: "El género de regulación convencional normativa del trabajo es la convención colectiva de condiciones de trabajo, definida por Gallart como la concluida entre un patrono, o grupo de patronos, y una asociación profesional obrera, para establecer las condiciones de trabajo y otras cuestiones conexas, a cuya reglamentación habrán de adaptarse los contratos de trabajo. Este sistema de regulación colectiva de las condiciones de trabajo tiene su base, y también su eficacia,



en la circunstancia de que el sujeto, por parte de los trabajadores, es necesariamente una asociación profesional.”²⁰

El Código de Trabajo define el pacto colectivo de condiciones de trabajo aquel celebrado entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patrono con uno o varios sindicatos de trabajadores para reglamentar las condiciones en que deba prestarse el trabajo y demás materias relativas al mismo, según el Artículo 49: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.”

Este instrumento de negociación colectiva adquiere el carácter de norma individualizada, es decir que se convierte en ley para regir las relaciones entre el patrono, los patronos o sindicatos de patrono con el sindicato o los sindicatos de trabajadores, así lo señala en el Artículo 49 segundo párrafo: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

Dicho pacto se debe de negociar por la vía directa, antes de su celebración estableciendo un plazo para concluir las negociaciones salvo acuerdo entre las partes de un plazo mayor, así lo señala el último párrafo del Artículo 51: “Para la negociación

²⁰ *Ibíd.* Pág. 371.



de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.”

En cuanto al reglamento interior del trabajo como instrumento de negociación colectiva, es para regular la forma en que ha de prestarse el servicio, contiene normas de orden técnico y administrativo, de higiene, seguridad, procedimiento para la prevención de riesgos profesionales, instrucciones de primeros auxilios, así como cualquier otro procedimiento para la conservación de la disciplina, la conservación de los bienes y en general la buena marcha de la empresa.

Señala el Artículo 57 del Código de Trabajo: "Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley."

"El reglamento de trabajo es el conjunto de disposiciones de orden interno, de carácter disciplinario y técnico, que se dirige, esencialmente, al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores y que integra el contrato de trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo, pero no con carácter consensual."²¹

2.4. Procedimiento de resolución de conflicto de carácter económico social

"Se reduce a cinco los sistemas, deduciéndolo de un proceso bastante lógico y no exento de sugestividad. Según este autor, el camino adoptado por las generalidades de las legislaciones para la solución de los conflictos colectivos es el siguiente:

- a) Obligar a las partes a tratar directamente;
- b) En el caso de no llegar a un acuerdo, adopta la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación.
- c) Cuando no se llega a una conciliación, contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes (Arbitraje

²¹ *Ibíd.* Pág. 531.



voluntario;

En Guatemala, son procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico social en la legislación guatemalteca: el arreglo directo en el Artículo 374, la conciliación en el Artículo 377 y el Arbitraje en el Artículo 397, todos del Código de Trabajo, cada uno de estos procedimientos se eligen dependiendo de la intensidad del conflicto, la forma de organización de los trabajadores, así como si se trate de trabajadores del sector privado o público, en este último caso depende del servicio público que prestan.

2.5. Mecanismos de autodefensa

Los mecanismos de autodefensa se tratan de una acción colectiva de suspensión de labores, acordada, ya sea, por parte de los trabajadores o del o de los patronos, con la finalidad defender un interés común en un lugar de trabajo, en pleno ejercicio de un derecho, afortunadamente hoy reconocida, regulada, desarrollada y protegida por la legislación laboral, mismas que se encuentran contenidas desde el Artículo 239 al 256 del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, referentes a las instituciones de la huelga y el paro.

Señala el autor: "Esto vale sobre todo, para el medio principal de autodefensa que es la huelga: si bien se declara colectivamente, se realiza mediante la interrupción del trabajo por parte de cada trabajador que participe en ella. También el paro, cierre o lock-out sea que se declare colectiva o individualmente (por un solo empleador), produce efectos directamente en las relaciones individuales de trabajo. Los medios de autodefensa tienen, por esta razón, una importancia especial, no sólo jurídica sino sobre todo

socialmente. Repercuten más que el conflicto colectivo que sigue el debido proceso conciliatorio o arbitral; sus efectos son más profundos.”²²

En Guatemala, no es muy común el uso de la institución del paro de labores, pues la suspensión del trabajo no conviene en lo absoluto al patrono, por lo que se habla más de la huelga como mecanismo de defensa de los trabajadores, el cual consiste en la suspensión de labores acordada y mantenida por los trabajadores dentro de los parámetros legales, así lo establece en el Artículo 239 del Código de Trabajo: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades. La Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238.”

2.6. Diferencia entre el derecho colectivo y el derecho individual de trabajo

Existen notables diferencias entre el derecho colectivo y el derecho individual pero la más importante es: los intereses que se persiguen, en el derecho individual solamente

²² *Ibíd.* Pág. 400.

de un trabajador, en el derecho colectivo el interés de todos los trabajadores, inclusive aun los que no forman parte de la organización de los trabajadores. Existen otras diferencia pero que son aspectos de forma, como por ejemplo el horario de atención en derecho individual, solamente en horarios hábiles, en derecho colectivo en horarios hábiles e inhábiles, en derecho individual no es necesario el auxilio de abogado para acudir ante los tribunales, en tanto que en derecho laboral colectivo si es necesario el auxilio de abogado, en derecho colectivo los conflictos son solamente jurídicos, en derecho colectivo además de los conflictos jurídicos, también existen de carácter colectivo económico social, entre otros.



CAPÍTULO III

3. Relación funcional (servicio civil)

También llamada servicio civil, es la relación que se da entre el Estado y los servidores públicos a cambio de una prestación pecuniaria.

3.1. Definición

Se le conoce como relación funcional o servicio civil a la relación jurídica, económica y de carácter laboral que se da entre el Estado a través de los órganos administrativos y los particulares que le prestan sus servicios a cambio de una retribución, desde el momento que toman posesión en el cargo para el que fueron designados, hasta que finalice por algunas de las causas de terminación señalada por la Ley de Servicio Civil.

Se indica: “se puede definir a la relación funcional como el vínculo jurídico-laboral que une al Estado con los particulares que pasa a formar parte del servicio civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo hasta la entrega del mismo”²³

La administración pública, para cumplir con su cometido se vale de una cantidad de personas individuales para que realicen una gran cantidad de actividades encaminadas a un objetivo común: la contribución a la realización del bien común, naciendo una relación que implica derechos y obligaciones recíprocos denominada relación funcional,

²³ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Pág. 263.

misma que está regido por la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Señala el Artículo 2 de la citada Ley de Servicio Civil: "El propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal."

3.2. Naturaleza jurídica

Cuando el Estado contrata a una persona para que preste sus servicios personales necesariamente existe una declaración unilateral de voluntad tanto del Estado, así como del particular lo que conduce a la celebración de un contrato, sin embargo se discute la naturaleza jurídica de dicho contrato, si se trata de un contrato civil, un contrato administrativo o un contrato laboral, pues el Estado actúa en diferentes materias del derecho.

"Por lo demás, el abandono de la tesis de la doble personalidad del Estado no conduce necesariamente a la desaparición de ambas categorías de actos (actos civiles de la administración y actos administrativos), puesto que el reconocimiento de una sola personalidad estatal admite la posibilidad de que el Estado o sus entes actúen en el campo del derecho privado, en forma similar a los que acontece respecto de las

personas jurídicas privadas, que pueden celebrar indistintamente tanto contratos civiles como administrativos, sin doblar su personalidad”²⁴

Son muy pocos los autores que se atreven a considerar la relación funcional como un contrato civil, pues el Estado en la celebración de los contratos se rige no por el derecho civil, sino por la Ley de Contrataciones del Estado creado mediante Decreto 57-92 del Congreso de la República, descartándose así la idea de ser un contrato civil regido por el Código Civil Decreto-Ley 106 del Jefe del Gobierno de la República.

La discusión solo queda si se trata de un contrato administrativo o laboral, quienes apoyan al considerarlo como una régimen especial del derecho laboral se centran en los sujetos que rige el derecho laboral, es decir, por la existencia de un patrono en este caso el Estado y un trabajador, el particular contratado, sin embargo dicha relación es regida por el Código de Trabajo, quien dicho cuerpo legal excluye en dos ocasiones la aplicación de las normas del derecho laboral.

Así en el Artículo dos del Código de Trabajo señala: “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.

Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el “artículo 119 de la Constitución de la República”.

²⁴ Cassagne, Juan Carlos. **Derecho administrativo**. Pág. 226.

Así mismo, el Artículo 191 del citado Código de Trabajo señala: "Las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se registrarán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código."

En consecuencia, se trata de un contrato administrativo regulado por sus propias normas, principios e instituciones contenidas especialmente en la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la Republica, cuyo análisis se hará más adelante dentro de este capítulo.

3.3. Los servidores públicos

Los servidores públicos son los empleados contratados por el Estado, por medio del cual prestan sus servicios a las instituciones de gobierno.

3.3.1. Definición

"Las personas jurídicas públicas actúan mediante voluntades humanas que se ponen a su servicio. El elemento humano es el nervio motor de dichos entes. En algunos casos el querer de esos seres humanos vale como expresión de voluntad de la persona pública; otras veces las personas físicas al servicio de esta se limitan a realizar actividades materiales o técnicas, cuyas consecuencias se imputan a la misma. Los



primeros son los titulares de los órganos de la persona pública; los segundos no tienen esa calidad.”²⁵

Por su parte la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala lo define en el Artículo 4 así: “Para los efectos de esta ley, se considera servidor público la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

En consecuencia, el funcionario público es la persona individual que presta sus servicios al Estado a través de sus órganos administrativos a cambio de una retribución, designado mediante elección, nombramiento o contrato, desde el momento que cumpla satisfactoriamente con los procedimientos establecidos por la Ley de Servicio Civil.

3.3.2. Ingreso a las funciones publicas

Para ingresar al servicio civil y ser parte de la administración pública, se necesita cumplir con los procedimientos establecidos en el sistema normativo, un servicio público es eficiente dependiendo de la calidad de personal que tenga, así la Constitución establece como requisitos esenciales la idoneidad, la honradez y la capacidad, para ello doctrinariamente se habla de los sistemas de ingreso al servicio civil.

²⁵ Sayagües Laso, Enrique. **Trato de derecho administrativo**. Pág. 247.

Se indica que: "Existen varios sistemas para el ingreso al servicio civil y estos pueden ser:

- a) Ingreso libre: esto significa que cualquier ciudadano puede ingresar al servicio civil;
- b) Ingreso por selección: sistema por el cual se ingresa al servicio civil, a través del exámen de oposición.
- c) Ingreso mixto: todos los ciudadanos tiene el derecho de ingresar al servicio civil, siempre y cuando demuestren sus capacidades para el cargo."²⁶

Por lo anterior se podría establecer que hay diferentes formas para poder ingresar a trabajar en las diferentes instituciones del estado.

Por su parte la Constitución establece los requisitos generales para optar al servicio civil en el Artículo 113: "Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez."

3.3.3. Responsabilidad de los funcionarios públicos

"La responsabilidad de las personas, del agente o funcionario público tiene distintas fuentes obligacionales; de allí sus diversas modalidades y regulaciones jurídicas sustantivas y adjetivas consecuentes, en función del agravio que con su conducta en el ejercicio de sus funciones haya producido a los bienes y derechos jurídicamente tutelados. En su mérito la responsabilidad personal de los agentes podrá ser de naturaleza administrativa, disciplinaria o patrimonial, penal, política y civil, en virtud del

²⁶ Calderón Morales. *Op. Cit.* Pág. 264.

proceso constitucional que instituye un régimen de protección del orden constitucional, del sistema democrático del patrimonio público.”²⁷

En Guatemala, la Constitución Política de la República señala la responsabilidad de los funcionarios en el ámbito penal y civil, así como lo relativo en cuanto a la prescripción: “Cuando un dignatario, funcionario o trabajador del Estado, en el ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de particulares, el Estado o la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causaren.

La responsabilidad civil de los funcionarios y empleados públicos, podrá deducirse mientras no se hubiere consumado la prescripción, cuyo término será de veinte años.

La responsabilidad criminal se extingue, en este caso, por el transcurso del doble del tiempo señalado por la ley para la prescripción de la pena.

Ni los guatemaltecos ni los extranjeros, podrán reclamar al Estado, indemnización por daños o perjuicios causados por movimientos armados o disturbios civiles.”

3.3.4. Derechos y obligaciones de los funcionarios públicos

Los derechos y las obligaciones fundamentales del vínculo jurídico laboral del servidor público es el cobro de su salario y la prestación del servicio respectivamente, lo cual no significa la existencia de otras, tales como el derecho a vacaciones, ascensos, licencias,

²⁷ Dromi, Roberto. **Derecho administrativo**. Pág. 437.

días de descanso semanal, asuetos. Así mismo las obligaciones de obedecer a sus superiores, respetar la Constitución y demás leyes del país, asistir puntualmente a sus labores, evitar actos que riñen con la ley, la moral, las buenas costumbres.

Para este caso existe uniformidad en la doctrina en cuanto a los derechos y obligaciones de los servidores públicos, para el caso de los funcionarios públicos guatemaltecos se encuentra regulada en la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, mismas que están contenidos en los Artículos 61, 62, 63, 64, 65 y 66, lo cual no significa que se les reconozcan otros derechos que no estén específicamente contemplada en dichas disposiciones.

3.3.5 Cesación en sus funciones

La cesación de la relación laboral en el acto mediante el cual termina el vínculo jurídico laboral que existe entre la administración pública y la persona individual que utilizaba sus servicios para la realización de los cometidos de los órganos administrativos, extinguiéndose los derechos y obligaciones que emanan de dicha relación, suspendiéndose así la relación de manera definitiva.

“La relación contractual de empleo público puede finalizar por distintas causas: fallecimiento del agente; renuncia aceptada; baja por jubilación, o retiro; razones de salud que determinan la incapacidad de seguir en el cargo; razones disciplinarias



(cesantía o expulsión); vencimiento del plazo por el cual fue designado para cumplir la función.²⁸

En Guatemala los servidores públicos están protegidos contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal, en caso contrario sin la existencia de una causa justificada para dar por terminada la relación laboral con un servidor público, sería nula la destitución, con la consecuente reinstalación o indemnización respectiva.

3.4. La función pública desde la perspectiva de la Constitución de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala impone la obligación a los funcionarios públicos de actuar de conformidad con la ley, sujetarse a ella como parámetro de su actuación, así lo establece el Artículo 154 de dicho cuerpo normativo: “Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella.

Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de partido político alguno. La función pública no es delegable, excepto en los casos señalados por la ley, y no podrá ejercerse sin prestar previamente juramento de fidelidad a la Constitución.”

²⁸ **Ibíd.** Pág. 439.

Al respecto: “En 1925 Adolf Merkl sostiene que toda actividad administrativa del Estado debe basarse en una ley como único medio para establecer y consolidar el Estado de derecho. Esta tesis es de aceptación universal pero degenera en la discrecionalidad”.²⁹

En consecuencia, los funcionarios públicos deben guiarse por la cantidad de facultades, atribuciones, potestades, poderes y funciones, que otorga la ley a cada órgano administrativo para poder actuar, no así los particulares que deben actuar conforme a la ley pero si no está prohibido, también le corresponde esa facultad.

3.5. Análisis de la Ley de Servicio Civil

La Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala contiene la normativa que regula el vínculo jurídico y laborales de las personas de derecho público, estableciendo principios, derechos, obligaciones, prohibiciones, sanciones, procedimiento, órganos administrativos competentes, en consecuencia es la normativa que regula las relaciones entre los particulares en su calidad de trabajadores y los órganos administrativos como entidad patronal, salvo aquellos órganos administrativos que cuentan con su propia ley de servicio civil, como las Municipalidades, el Organismo Judicial, Organismo Legislativo.

En consecuencia las relaciones entre el Estado y los servidores públicos cuenta con su propio régimen especial, así lo establece el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o

²⁹ **Ibid.**

autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

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





CAPÍTULO IV

4. Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala es una ley suprema que protege a los trabajadores igual que el derecho laboral.

4.1. Definición de constitución política

Es de conocimiento general que una constitución política es la ley superior dentro del ordenamiento jurídico, dada por el pueblo a través de una Asamblea Nacional Constituyente como sus representantes, su finalidad es organizar al Estado jurídica, política, económica, cultural, social, educativa y demás ámbitos sociales, estableciendo los valores y derechos fundamentales que deben ser respetados por la autoridad como límites del mandato para el ejercicio del poder, así como la organización del ejercicio de ese poder, encabeza el ordenamiento jurídico cuidando que los demás textos jurídicos sean creadas en armonía con dicha constitución.

Se señala los diferentes conceptos de constitución durante la historia: "Sintéticamente, los conceptos que el análisis histórico precedente nos permite identificar son los siguientes: a) Constitución como una forma de ser cuya esencia y valor se ubican en un pasado sometido a prueba; b) Constitución como norma jurídica suprema que recoge los derechos fundamentales y consiguientemente limita el poder público, en función de las traiciones de la sociedad (concepto inglés); c) Constitución como punto de ruptura con la tradición precedente (filosofía política liberal individualista); d) Constitución como

norma fundadora de la comunidad política o Estado (tradición norteamericana); e) Constitución como norma fundante del orden jurídico (Kelsen); y f) Constitución como principio dinámico del devenir de la unidad política o Estado (Schmitt).³⁰

El contenido de una constitución es establecer los derechos como garantía de la condición de ser humano, así como la regulación del ejercicio del poder estableciendo el parámetro jurídico para evitar el abuso del poder, de tal manera que tanto los habitantes como los gobernados se apeguen al derecho, rigiendo para los primeros la libertad de acción y a los segundos el principio de legalidad.

“Su concepto, como idea que tiende hacia una definición es el siguiente: Ley fundamental de la organización de un Estado. Con ese concepto relacionamos la llamada soberanía constituyente, o sea la potestad que el pueblo tiene de darse un gobierno y establecer normas de convivencia social y jurídica que aseguran la libertad, mediante disposiciones protectoras de los derechos y deberes.”³¹

La definición de constitución, los autores normalmente la relacionan con ley suprema, los derechos de las persona, la organización jurídica y política del Estado, la regulación del poder, son los temas centrales de la enunciación de la descripción de norma constitucional, sin embargo es importante aclarar que en la mayoría de constituciones abordan otros temas, tales como órganos administrativos fuera de los tres poderes del

³⁰ Serrano Migallón, Fernando. **Ciencia jurídica y Constitución**. Pág. 437.

³¹ Prado. Gerardo. **Derecho constitucional**. Pág. 43.

Estado, a quienes se les asigna competencia, atribuciones, potestades y facultades para encargarse de una actividad Estatal.

4.2. Partes de una constitución

“Para comprenderla mejor podemos dividir nuestra Constitución en tres grandes partes: la parte dogmática, la parte orgánica y la parte práctica”³²

También señala: “La parte dogmática: Es aquella en donde se establecen los principios, creencias y fundamentalmente los derechos humanos, tanto individuales como sociales, que se le otorgan al pueblo como sector gobernado frente al poder público como sector gobernante, para que este último respete estos derechos. Esta parte dogmática la encontramos contenida en el título I y II de nuestra Constitución desde el Preámbulo y de los Artículos del 1 al 39.”³³

La primera parte de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los principios individuales, así como los derechos sociales de las personas en las que se encuentra el derecho al trabajo.

“La parte orgánica: Es la que establece cómo se organiza Guatemala, la forma de organización del poder, es decir las estructuras jurídicos-políticas del Estado y las limitaciones del poder público frente a la persona, o sea a la población. Esta parte

³² De León Carpio, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Pág. 17.

³³ **Ibid.**

orgánica la encontramos contenida en los títulos II, IV y V de nuestra Constitución, de los Artículos 140 al 262.”³⁴

En la segunda parte de la Constitución encontramos la forma de organización del Estado, así como la estructura política del Estado y las limitaciones frente a la población.

“La parte práctica: Es la que establece las garantías y los mecanismos para hacer valer los derechos establecidos en la Constitución y para defender el orden constitucional. Esta parte Práctica la encontramos contenida en el Título VI y VII de nuestra Constitución, de los Artículos 263 al 281.”

No existe uniformidad en la doctrina sobre las partes de una Constitución, pero en Guatemala bajo el criterio de una Constitución moderna se admite la existencia de tres partes que conforma la Constitución: dogmática, la orgánica y la pragmática. La dogmática relativo al desarrollo de los derechos fundamentales de las personas; la orgánica referente a las normas que rigen la estructura orgánica del Estado, específicamente al ejercicio del poder; por último la parte pragmática establece normas para instituir las garantías constitucionales a efecto de asegurar la efectividad de los derechos de los habitantes y demás disposiciones Constitucionales.

³⁴ **Ibid.**



4.3. Análisis de los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala que se relacionan con el derecho laboral del sector privado

Son varios los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala que desarrollan lo relativo al derecho laboral del sector privado, comenzando con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual concibe el trabajo como un derecho, expulsando toda forma de obligatoriedad del trabajo: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Sin embargo, es considerado como el más importante y fundamental que debe tenerse en consideración son las disposiciones del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, mismas señala los derechos sociales mínimos que deben regir la legislación laboral en el sector privado, contenido que debe inspirar al legislador para crear el sistema normativo laboral, se trata de una especie de resumen de las normas que deben regir la relación entre patronos y los trabajadores, conteniendo protección a los trabajadores, el trato especial a las mujeres, normas relativas a los menores de edad, a las personas con capacidades especial, a la organización profesional de los trabajadores, la actividad convencional del Estado en materia laboral, entre otras.

Seguidamente el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la especial protección que debe darse a los trabajadores desde la perspectiva de las leyes laborales atendiendo a factores económicos y sociales pertinentes



quedando toda controversia sujeto al control privativo de los tribunales 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. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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

En el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce los mecanismos de autodefensa para los trabajadores y patronos referente al derecho de huelga y paro respectivamente: “Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.”

El tema de la vivienda para los trabajadores está contenida en el Artículo 105 de la citada Constitución Política de la República de Guatemala, como una responsabilidad Estatal: “El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de



salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.”

Por último, en el Artículo 106 regula lo relativo a la superación de los derechos mínimos de la legislación laboral mediante la contratación individual y colectiva, la nulidad de pleno derecho de la tergiversación de los derechos reconocido por el sistema normativo laboral, así como la duda en favor del trabajador: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Lo anterior no significa, hacer de menos otros derechos contenidos en la propia Constitución, como el caso de la previsión social regulado en el Artículo 100, o en su caso la libertad de asociación en el Artículo 34, sin embargo los Artículos anteriores se

hace con el fin de resaltar las disposiciones medulares del derecho laboral del sector privado.

4.4. Análisis de los artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala que se relacionan con el derecho laboral del sector público

Se vuelve a reiterar dentro del presente trabajo, que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública, sus relaciones con dicha administración se regulan por un régimen especial, específicamente la Ley de Servicio civil, excepto de aquellas entidades que cuentan con un régimen específico de Ley de Servicio Civil, excluyéndose así, la aplicación de las disposiciones del sector privado (Artículo 108 de la Constitución Política).

Desde el Artículo 107 hasta el Artículo 117, la Constitución Política de la República de Guatemala le dedica disposiciones específicas para el sector público, estableciendo parámetros como marco legal para la creación de las normas ordinarias que rigen las relaciones servidores públicos-Estado; entre ellas se ordena la equiparación de los trabajadores por planilla en cuanto a sus salario, prestaciones y derecho a los demás trabajadores del Estado (Artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala), así mismo el derecho a la indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo prestado, sin que pueda excederse de diez meses de salario (Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala).



Sin embargo, las entidades descentralizadas del Estado que realicen actividades de empresas particulares, es una excepción a la regla de aplicación del régimen especial para los trabajadores del Estado, pues en este caso si se les puede aplicar las disposiciones del derecho laboral sector privado (Artículo 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala), además, se establece la prohibición de que ninguna persona pueda desempeñar más de un cargo público, salvo los que presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales que no exista incompatibilidad en los horarios (Artículo 112 de la Constitución Política de la República de Guatemala), así mismo toda persona tiene derecho a optar a empleos públicos atendiendo únicamente a razones de capacidad, idoneidad y honradez (Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Si un trabajador del Estado goce de jubilación y vuelve a prestar sus servicios para el Estado, debe cesar de inmediato dicha jubilación pero al finalizar nuevamente su relación laboral con el Estado tiene derecho a que se revise por el nuevo cargo desempeñado (Artículo 114 de la Constitución), también se les reconoce el derecho de cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad social a los jubilados (Artículo 115 Constitución), igualmente se les reconoce la huelga para los trabajadores del Estado, siempre que no se trate de servicios públicos considerados esenciales por último cabe mencionar la opción al régimen de clases pasivas sin ser una obligación para las entidades descentralizadas o autónomas del Estado.

Lo anterior no son los únicos Artículos que se relaciona con la regulación del vínculo jurídico laboral entre los servidores públicos y el Estado, establecidos por la Constitución, pero si los de carácter general, por lo que existen otras disposiciones

Constitucionales que deberá tenerse en consideración, como por ejemplo el Artículo 210, referente a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, el Artículo 262 lo relativo a la Ley de Servicio Municipal, etc. artículos siempre de la citada Constitución Política de la República de Guatemala.

4.5. Principio de supremacía constitucional y el in dubio pro operario

“Este principio es aquél por el cual la Constitución es el instrumento de mayor jerarquía en el orden jurídico de un determinado Estado, dada su importancia y contenido. Se sostiene que la Constitución es la máxima ley de un Estado, y sus preceptos son los rectores del sistema jurídico, en cuanto a la estructura formal y material de la ley suprema. Podemos comentar aquí que siendo la ley máxima de un Estado, nos parecería que no hay otra con su jerarquía y teniendo esta connotación es que se expresa que es la ley de leyes o bien, la ley suprema. Como bien dijo José María Iglesias, en su célebre perorata de 1876: nada sobre la Constitución; nadie sobre la Constitución.”³⁵

El principio indubio pro operario es señala que la Constitución es una ley suprema, es decir es de superior jerarquía del país y nos establece como se va a regir la organización del Estado.

Sin embargo en el último artículo del Artículo 106 de la Constitución establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

³⁵ Carbajal, Juan Alberto. **Teoría de la Constitución**. Pág. 216.

contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

En consecuencia, se establece que si una disposición del derecho laboral contradice la Constitución en el sentido de mejorar los derechos del trabajador, deberá aplicarse tal disposición, lo que ha sido motivo de críticas por algunos autores que consideran una violación al principio de supremacía constitucional, sin embargo, esto no es cierto porque obedeciendo la Constitución Política de la República de Guatemala por ser ley suprema se aplicaría la norma más favorable.

“La regla indubio pro operario se define como el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentido posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.”³⁶

4.6. El derecho constitucional y su relación con el derecho laboral

Como ya se analizó el principio de supremacía constitucional, es un principio del derecho constitucional mediante el cual se establece que la Constitución es la ley superior del ordenamiento jurídico, por lo que ninguna otra disposición puede contradecir sus disposiciones constituyendo el parámetro de observación para la creación del resto del ordenamiento jurídico.

En consecuencia toda rama del derecho, se relaciona con la Constitución Política de la República de Guatemala porque todas las disposiciones que se dicte debe ser en

³⁶ Franco López, Cesar Landelino. *Op. Cit.* Pág. 87.



observancia rigurosa de la Carta Magna, en el caso del derecho laboral de las disposiciones analizadas desde el Artículo 101 al 106 de la citada Constitución si se trata del sector privado, para el caso del sector público en estricto acatamiento de las disposiciones del Artículo 107 hasta el Artículo 117 de la Ley superior sin perjuicios de otras disposiciones relativas al derecho laboral o al régimen especial del servicio civil.



CAPÍTULO V

5. Falta de conocimiento sobre la filosofía de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que socavan las finanzas del Estado.

En la actualidad los trabajadores y los patronos se han olvidado del verdadero objetivo de los pactos colectivos que es mejorar las condiciones de trabajo.

5.1. Regulación legal de los pactos colectivos de condiciones de trabajo

La regulación legal de los pactos colectivos de condiciones de trabajo se encuentra regulado en el Código Trabajo, Decreto 330.

5.1.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

En la Constitución Política de la República de Guatemala protege la negociación colectiva y en consecuencia los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el Artículo 106 su primer párrafo, al considerar como un instrumento jurídico para la superación de los derechos mínimos establecidos para los trabajadores en la sección octava relativo al trabajo, del capítulo II denominado derechos sociales, del título II referente a los derechos humanos contemplados por dicha Constitución: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la

ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

5.1.2. Convenios Internacionales ratificados por Guatemala

Los Convenios número 98, 151 y 154 concentran los convenios de negociación colectiva de condiciones de trabajo, conteniendo temas relativos a jornadas de trabajo, jornadas extraordinarios, descansos, vacaciones, salarios, promociones, traslados, supresión de puestos, es decir contempla plenamente como un derecho la negociación colectiva de las organizaciones profesionales de los servidores públicos.

Si bien es cierto, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo excluía a los servidores públicos, esto fue superado por el convenio 151 de la misma organización al reconocer y exigir a los Estados a promover los procedimientos de negociación colectiva, estableciendo algunas limitaciones de cierta categoría de trabajadores los cuales van dirigidas a los de la fuerza armada, la policía y los funcionarios superiores.

Ya con el Convenio 154, se reafirma el reconocimiento efectivo del derecho de negociación pública, tanto en el sector público como en el sector privado, Por su parte

el convenio, considerando como negociación colectiva a toda negociación que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra a fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todo estos fines a la vez.

5.1.3. El Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala

El Código de Trabajo regula los pactos colectivos de condiciones de trabajo bajo la denominación de pactos colectivos de condiciones de trabajo en el capítulo tercero, del título segundo, dicho capítulo se divide en dos secciones, la primera denominada: disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado, la segunda como: pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada.

Dicha normativa considera al pacto colectivo de condiciones de trabajo como sujetos por una parte uno o varios sindicatos de trabajadores y por la otra uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, el objeto es reglamentar las condiciones de trabajo y demás materias relativo a la prestación del servicio.



5.2 El régimen legal de los servidores públicos

El régimen legal de los servidores públicos lo encontramos regulado en la Ley de Servicio Civil, la cual contiene los derechos y obligaciones de los trabajadores del Estado y el patrono en este caso el Estado.

5.2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

Los pilares fundamentales instituidos por la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a los trabajadores del Estado están desarrollados en la sección novena designada como trabajadores del Estado, dentro del capítulo II derechos sociales, bajo el título II derechos humanos, comprendidas desde el Artículo 107 hasta el Artículo 117 de dicha norma constitucional.

5.2.2. Ley de Servicio Civil

Como ya se indicó anteriormente, la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala regula las relaciones laborales entre los servidores públicos y la administración pública, estableciendo los derechos y las obligaciones tanto del Estado en su calidad de patrono y los servidores públicos en su calidad de trabajador, así como la regulación de las faltas, sanciones, destituciones, además de los procedimientos para su aplicación.

Señala el Artículo 2 de la citada norma: “El propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.”

5.2.3. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y los servidores públicos, estableciendo la normativa para un adecuado y eficiente desempeño de todo el personal al servicio del Organismo Judicial, por lo que las relaciones patrono y trabajadores de este sector publico no se rigen por la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 pues tiene su propia normativa según lo ordena la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 210: “Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial se normarán por su Ley de Servicio Civil.

Los jueces y magistrados no podrán ser separados, suspendidos, trasladados ni jubilados, sino por alguna de las causas y con las garantías previstas en la ley.”

5.2.4. Ley de Servicio Municipal

Así mismo las municipalidades tienen su propia normativa de relación funcional, por mandato de la Constitución Política de la República de Guatemala según el Artículo

262: “Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados de las municipalidades se normarán por la Ley de Servicio Municipal.”

Así es como se crea la Ley de Servicio Municipal mediante Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, cuyo propósito principal es regular las relaciones laborales entre los funcionarios y empleados de las municipalidades como la parte trabajadora y la municipalidad como parte empleadora, según establece en el Artículo dos de dicho cuerpo legal: “La presente ley regula las relaciones entre municipalidades y sus servidores, asegurando a éstos justicia, equidad y estímulo en su trabajo, garantizando la eficiencia y eficacia administrativa mediante la aplicación de un sistema de administración de personal que fortalezca la carrera administrativa sin afectar la autonomía municipal.”

5.2.5. Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo

Otra entidad que tiene su propia normativa para regular el vínculo jurídico laboral con su personal el Organismo Legislativo, dicha relación es regido por su propia Ley de Servicio Civil contenida en el Decreto 36-2016 del Congreso de la República de Guatemala denominada Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, cuyo objeto está claramente señalada en el Artículo 2 de dicha normativa: “La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para el reclutamiento, selección, nombramiento, contratación, planeación, organización, desarrollo, formación, capacitación, inicio y terminación de los contratos, así como, el control y evaluación del desempeño del servicio civil del Organismo Legislativo. Su objetivo fundamental, es normar las relaciones laborales entre el Organismo Legislativo y sus trabajadores, definir derechos,

obligaciones, mecanismos de control y sanciones, así como los medios de defensa con los que cuentan los trabajadores. Lo establecido en la presente Ley constituye garantías para los trabajadores, atendiendo a las necesidades propias del buen cumplimiento del servicio, en condiciones dignas y de conformidad con la ley”.

5.2.6. Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para los Trabajadores del Estado

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la Republica es la normativa más importantes a considerar en el sector público para las negociaciones colectivas, establece los parámetros específicos para los trabajadores del Estado en general, centralizada, desconcentrada, descentralizada y autónoma, en ella se establece lo relativo a la constitución, organización y funcionamiento de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado, así como los procedimientos para el ejercicio de la huelga, para la negociación de pactos o convenios colectivos, así como los órganos jurisdiccionales competentes.

5.2.7. Otras leyes que se relacionan con el sector público

Otras normativas a considerar para la negociación colectiva, es la Ley Orgánica del Presupuesto Decreto 101-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2017, Decreto 50-2016, así como disposiciones legales de cada entidad que el ordenamiento

jurídico le reconoce personalidad jurídica, tales como las entidades descentralizadas y autónomas, tale es el caso del Ministerio Publico, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, etc.

5.3. Procedimiento para la celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en el sector privado

El procedimiento de negociación del pacto colectivo se hace por la vía directa, haciéndolo llegar por el respectivo sindicato o patrono a la otra parte para su discusión por medio de la autoridad administrativa de trabajo, la negociación debe hacerse solo entre las partes o con la intervención de alguna autoridad administrativa de trabajo o cualquier amigable componedor, durante un plazo no mayor de 30 días, transcurrido el cualquiera de las partes puede plantear el conflicto colectivo ante los tribunales de justicia.

El Código de Trabajo regula dicho procedimiento en el último párrafo del Artículo 51: “Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede



acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.”

La formalización del pacto se debe de hacer por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso iure. Uno para cada parte y otro debe enviarse al Ministerio de Trabajo y Previsión social para su homologación siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento para el Trámite de negociación, homologación y denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción determinado, Acuerdo Gubernativo número 221-94 del Presidente de la República, rigiendo en cualquier momento después de recibido por el Ministerio de Trabajo y Previsión social, normalmente en el propio pacto se establece el momento que debe empezar a regir.

5.4 Procedimiento para la negociación y celebración de un pacto colectivo de Condiciones de trabajo del sector público

El procedimiento de negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo para el sector público se hace por la misma vía indicada últimamente en el apartado anterior



para el sector privado, es decir se hace por la misma vía directa, con la salvedad que para los servidores públicos es obligatoria su consumación previo a plantear un conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo.

Lo anterior se encuentra establecida en el Artículo 4 primer párrafo, incisos a) b) y c) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República: "Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga, de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

- c. Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.”

5.5. Contenido de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

La pregunta sobre ¿Qué debe contener un pacto colectivo de condiciones de trabajo? Se puede extraer de la normativa anteriormente estudiada, así en el Artículo 53 del Código de trabajo señala:

“En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento;

Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;

- a. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
- b. El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.
- c. La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.”

Convenio Sobre la Negociación Colectiva número 154 de la Organización Internacional del Trabajo regula en su Artículo 2: “A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a. fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b. regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c. regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

En cuanto a las condiciones de trabajo el Código de trabajo en el último párrafo del Artículo 20 establece: "Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono."

Por todo lo anterior se puede concluir que el contenido de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es la superación de los derechos mínimos o crear otros análogos a las ya establecidas por la normativa laboral pero en beneficio exclusivo de los trabajadores en armonía con los intereses del patrono, pero no para enriquecimiento de los directivos de una asociación profesional de trabajadores en perjuicios de los trabajadores y del patrono, como tampoco debe utilizarse para usurpar funciones de los patrono en la selección, reclutamiento, contratación e inducción del personal, menos funciones jurisdiccionales para resolver controversias.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El presente tema analiza los pactos colectivos de condiciones de trabajo que pactan los trabajadores del Estado de Guatemala, en complicidad o ignorancia. Estos han sobrepasado los derechos mínimos perjudicando las arcas del Estado, por falta de ética y sin importar si está bien la economía del país, así como a la población quienes a través de los impuestos deben mantener los lujos ostentosos, bonos económicos y beneficios exorbitantes, por lo que su objeto y naturaleza se tergiversa. El objetivo principal de los derechos de los trabajadores es superarlos derechos pero su naturaleza se ha perdido y no debería de permitirse el aprovechamiento de los directivos de los sindicatos.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca a favor de un partido político o persona alguna, la Ley de Servicio Civil regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores del Estado las cuales pueden ser mejoradas por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El Ministerio de Trabajo antes de firmar un pacto colectivo debe revisar sus peticiones, si es necesario, si hay presupuesto, sobre todo que no sean muy ostentosos, que se ajusten a la realidad del país, debería de verse como están las finanzas del Estado y si sus peticiones son realmente importantes o solo se exige por tener beneficios que no son indispensables.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Grafico, 1949.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo**. 6ta ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix, 2003.
- CARBAJAL, Juan Alberto. **Teoría de la Constitución**. 1ª ed. México, Ed. Porrúa, 2006.
- CASSAGNE, Juan Carlos. **Derecho Administrativo**. 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 1998.
- CASTILLO GÓNZALEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo derecho procesal administrativo**. 12ª. Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2001.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del Trabajo Guatemalteco**. 1ra. ed., Guatemala: Ed. Mayté, 2004.
- CASTORENA, J. Jesús. **Tratado de derecho obrero**. 1ª. ed. México D. F., México: Ed. Jaris, (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del trabajo**. 1ra. ed., Guatemala: Ed. Orión, (s. f.).
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 7ª. ed. Mexico D. F., México: Ed. Porrúa, S. A., 1963.
- DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo constitucional**. 1ª. ed. Guatemala, Guatemala: (s. e.), (s.f.).
- DROMI, Roberto. **Derecho administrativo**. 7ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ciudad Argentina, 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 5ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 1ra. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 2ª. ed. México: Ed. Porrúa, S. A., 1963.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. 1ª. ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2003.
- PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado**. 5ta. Ed., Guatemala, C. A.: Ed. Praxis, 2006.

SAYAGÜES LASO, Enrique. **Tratado de derecho administrativo**. 8ª ed. Montevideo, Uruguay: Ed. Fundación de Cultura Universitaria, 2002.

SERRANO MIGALLÓN, Fernando. **Ciencia jurídica y constitución**. 1ª. ed. México



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 330 y sus reformas del Congreso de la República, 1947.

Convenio Sobre la Negociación Colectiva. Convenio 154 de la Organización Internacional

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969

La ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo. Decreto 36-2016 del Congreso de la República 2016.

La ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto 48-99 del Congreso de la República, 1999.

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

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores. Decreto 71-86 del Congreso de la República 1986.