

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



GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD POR PARTE DE LOS
JUZGADOS LABORALES AL RESOLVER CONFLICTOS LABORALES ENTRE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2020

**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

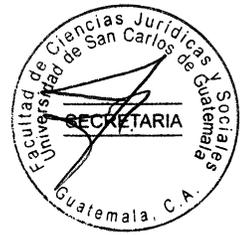
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carias Palencia

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido 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, 22 de junio de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, ANCELMO MANUEL CHAVEZ CHUTA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
PÉREZ VÉLIZ MARCO ANTONIO, con carné 199917085,
 intitulado VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD POR PARTE DE LOS JUZGADOS LABORALES AL
 RESOLVER CONFLICTOS LABORALES ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL.

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 27 / 08 / 2018.



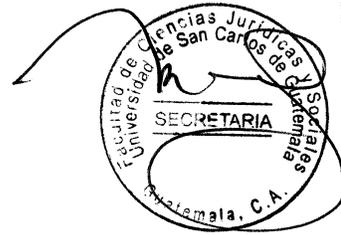
Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Licenciado

Anselmo Manuel Chávez Chutá
ABOGADO Y NOTARIO





Corporación de Abogados y Notarios
Chávez y Asociados
Asesoría en temas jurídicos



Guatemala 15 de noviembre de 2018

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



Estimado licenciado Orellana Martínez, respetuosamente me dirijo a usted, y;

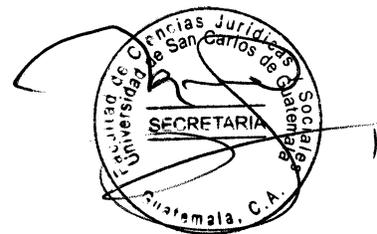
EXPONGO

Con el objeto de informarle que en cumplimiento a lo dispuesto en la resolución de fecha veintidós de junio de dos mil dieciocho, procedí a asesorar la tesis del bachiller **MARCO ANTONIO PÉREZ VÉLIZ**, intitulado **“VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD POR PARTE DE LOS JUZGADOS LABORALES AL RESOLVER CONFLICTOS LABORALES ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL”**, el cual fué modificado, quedando la siguiente manera; **“VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD POR PARTE DE LOS JUZGADOS LABORALES AL RESOLVER CONFLICTOS LABORALES ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL”**, comprobé que el estudiante en la presente tesis utilizó:

El método deductivo, pues partió de la premisa general para poder arribar a la conclusión discursiva de que existe violación al principio de especialidad por parte de los juzgados laborales al resolver conflictos laborales entre la administración pública y su personal, estableciendo una nueva teoría, porque en la práctica los juzgados laborales basan sus resoluciones para resolver conflictos entre el Estado y sus trabajadores en el Código de Trabajo, haciendo omiso de la ley de Servicio Civil o de su propia norma, cuando cuente con leyes específicas para ciertas instituciones estatales. El método analítico fue utilizado para desarrollar y estudiar en forma lógica cada tema y subtema de cada capítulo, para llegar a entender de manera comprensible el título de la presente tesis; así mismo el científico para sustentar con información, datos y doctrinas relacionadas a los temas dentro del problema de investigación en el ámbito de las ciencias jurídicas y sociales, especialmente obras de autores nacionales e internacionales.



Corporación de Abogados y Notarios
Chávez y Asociados
Asesoría en temas jurídicos



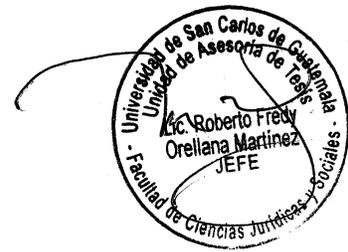
- a) En mi función como asesor, le indiqué al estudiante las recomendaciones necesarias, sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción; le hice observaciones y sobre todo sugerencia bibliográficas que considere necesarias para una mejor sustentación de los temas que se desarrollaron, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, pero siempre respetando su criterio, realizándose los cambios que la investigación requirió, por lo que comprobé el contenido técnico y científico en la redacción, conclusión discursiva y la bibliografía, además los métodos y técnicas de investigación utilizadas, fueron las adecuadas;
- b) En consecuencia, se establece que la tesis 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 del Examen General Público, por lo que, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, APROBANDO la tesis relacionada y continuación del trámite para someterlo a examen público correspondiente.

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

Atentamente.

Colegiado No. 9708

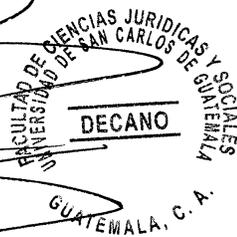
Asesor de tesis
Licenciado
Ancelmo Manuel Chávez Chutá
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de noviembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARCO ANTONIO PÉREZ VÉLIZ, titulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD POR PARTE DE LOS JUZGADOS LABORALES AL RESOLVER CONFLICTOS LABORALES ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU PERSONAL. 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/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Padre celestial creador del universo y de todo lo que habita en esta tierra, en el cual encuentro mi fortaleza, el que siempre ha estado conmigo en esta misión aquí en la tierra, gracias, Señor por permitirme culminar otra etapa más en mi vida en este camino difícil en el que tomado de tu mano podemos lograr nuestras metas. A ti sea la honra y la gloria.

A MIS PADRES:

Adolfo Pérez Chávez y Lucinda Pérez Chávez (QEPD), Gracias por enseñarme el temor a Dios, por enseñarme el espíritu de superación, a valerme por lo que soy, por el amor incondicional que siempre tuvieron para conmigo, por el ejemplo de perseverancia, y que uno debe de luchar hasta el final por lo que se anhela, siempre los llevo en mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Wilmer, Finees, Libni y Lucinda, gracias por el cariño mostrado hacia mí y por todo lo que hemos compartido.

A MI ESPOSA:

Estefany, mi amiga, mi complemento, el hombro en el que me apoyo día a día, te amo. Dios te puso para que fueras mi compañera en este camino, gracias por motivarme siempre a seguir adelante en el camino de la superación. Espero que este triunfo sea la recompensa.



A MIS HIJOS:

Diego Alexandré y Santiago Isaac, los motivos de despertar y levantarme cada día para seguir adelante y luchar para darles lo mejor. Herencia de Jehová y la mejor bendición que he podido recibir. Creciendo a su lado para ser mejor cada día.

A MIS TIOS

Ruth, Norma, Miriam, Isaías, Lucinda y Samuel, gracias por todo su apoyo, especialmente por sus oraciones. Sin faltar a Pedro Miguel, Julio Víctor, Manuel Antonio, Olgui y Chusita, con mucho cariño y respeto.

A MIS PRIMOS

Gracias por todo lo compartido y vivido durante todos estos años.

AL LICENCIADO:

Ancelmo Manuel Chávez, mi asesor de tesis; Gracias por su ejemplo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios, a mi querida Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales gracias por recibirme, especialmente a los catedráticos que trasladaron sus conocimientos y experiencias.

**A MIS COMPAÑEROS
DE TRABAJO**

Gracias por todas las experiencias vividas y compartidas. Especialmente a la Licda. María Emilia Colindres por sus consejos y apoyo incondicional desde el primer día.

PRESENTACIÓN



La investigación se enfoca en analizar el mandato constitucional de ordenar que las relaciones entre los trabajadores del Estado y el Estado se rigen por disposiciones específicas, donde el Código de Trabajo, excluye la aplicación de sus normas para las personas jurídicas de derecho público, en virtud de contar con su propia normativa, la Ley de Servicio Civil o de su propia ley cuando cuenta con sus propias normas.

En el derecho público o derecho administrativo, se aborda el principio de especialidad de las leyes en las relaciones entre los servidores públicos y la administración pública. Siendo el ámbito espacial y temporal de estudio, el municipio de Guatemala, entre los meses de enero del año 2016 a diciembre del año 2018 y en cuanto al método de investigación se hizo la investigación cualitativa, para lograr establecer la descripción de las cualidades sobre el tema de investigación.

Siendo el sujeto de estudio la Escuela Nacional Central de Agricultura y como objeto de trabajo las resoluciones de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; para lo cual se recomienda que las resoluciones emitidas por los órganos impartidores de justicia sean en base a la ley específica, logrando ser objetivas y donde no se vulnera ningún principio y derecho institucional

HIPÓTESIS



Por mandato constitucional, las relaciones entre los trabajadores del Estado y el Estado, no se rigen por el Código de Trabajo, sino por las disposiciones específicas, inclusive dicho Código de Trabajo excluye la aplicación de sus preceptos a las personas jurídicas de derecho público, en virtud de que cuenta con su propia normativa como lo es la Ley de Servicio Civil y por su propia ley cuando son casos especiales. Por lo que la aplicación del Código de Trabajo para resolver conflictos laborales entre la administración pública y su personal, por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, viola el principio de especialidad.

Como variable independiente la aplicación del Código de Trabajo para resolver conflictos laborales del Estado, siendo la variable dependiente la violación del principio de especialidad, el objeto de estudio es la aplicación del Código de Trabajo al servicio civil en caso de conflictos entre los sujetos de estudio, que son los servidores públicos y el Estado, para generar una hipótesis general, tomando como soporte normas, libros, informes y opiniones de expertos en el tema.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Al haber desarrollado la investigación se tomó como punto de partida la hipótesis planteada, el método de comprobación fue la científica, ya que mediante una serie de pasos de forma lógica fue obteniéndose antecedentes, informes, datos y teorías en libros, leyes y demás fuentes primarias dentro del campo de las ciencias jurídicas y sociales, misma que sirvió para ir desarrollando cada capítulo del presente trabajo de investigación.

Por lo que resulta válida la hipótesis en cuanto a la vulneración del principio de especialidad por parte de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, al resolver conflictos laborales entre los trabajadores del Estado y el Estado, inobservando el mandato constitucional de la aplicación de normas específicas para este régimen, como lo es la Ley de Servicio Civil y la norma específica para cada entidad.

De acuerdo con lo investigado se pudo comprobar que existe la vulneración del principio de especialidad por parte de los juzgados laborales, al resolver de acuerdo al Código de Trabajo y no en base a la ley específica.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral	1
1.1 Historia del derecho laboral	1
1.2 Definición del derecho laboral.....	4
1.3 Principios del derecho laboral.....	7
1.4 Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	10
1.5 Derechos y obligaciones del patrono	13
1.6 Instituciones para resolver sus conflictos.....	15
1.7 El Código de Trabajo	17

CAPÍTULO II

2. Relación funcional (servicio civil).....	21
2.1 Definición.....	21
2.2 Naturaleza jurídica.....	23
2.3 El contrato laboral.....	25
2.4 El contrato administrativo.....	28
2.5 Sistemas de contratación de los servidores públicos.....	31
2.6 Faltas laborales.....	34
2.7 Causas justas de despido.....	36
2.8 Análisis de la Ley de Servicio Civil.....	38



CAPÍTULO III

3. Vulneración al principio de especialidad por parte de los Juzgados Laborales al resolver conflictos laborales entre la administración pública y su personal	41
3.1 El sector público y el sector privado y las normas que rigen en materia laboral.....	42
3.2 Conflicto de leyes laborales en el derecho laboral.....	46
3.3 Principio de especialidad	49
3.4 Principios y derechos que resultan violados por la inobservancia del principio de especialidad en los procesos laborales.....	51
3.5 Momento en que se viola el principio de especialidad en el juicio ordinario laboral.....	55
3.6 Análisis de sentencia laboral que viola el principio de especialidad.	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

En Guatemala los servidores públicos de acuerdo con la ley suprema, las relaciones entre los trabajadores del Estado se rigen por la Ley de Servicio Civil y de manera más precisa cuando cuenta con sus propias normas, por su propia Ley de Servicio Civil, en ellas están contenidas los derechos y obligaciones, así como el procedimiento administrativo para resolver los conflictos con ocasión del servicio civil, previo a acudir a los juzgados laborales a entablar sus acciones.

El objetivo general fue determinar la vulneración del principio de especialidad por parte de los juzgados laborales al resolver conflictos laborales entre la administración pública y su personal, pues existe el problema en la actividad jurisdiccional al impartir justicia pronta y cumplida, especialmente cuando se trata de declarar los derechos en los hechos controvertidos sometidos por los funcionarios públicos a conocimiento de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, amparándose en el Código de Trabajo y su nobleza para con los trabajadores, olvidándose que el Estado representa a una comunidad mayor, que es la población Guatemalteca.

La metodología utilizada es la científica, a través de recopilar información, datos y doctrinas relacionadas a los temas dentro del problema de investigación en el ámbito de las ciencias jurídicas y sociales, se auxilió del método analítico-sintético para separar, analizar y estudiar en forma independientemente cada tema y sub tema; así mismo el inductivo-deductivo, fue necesario 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.

El tema de investigación está contenido en tres capítulos, siendo el primero, lo relativo al derecho laboral, su historia, principios, derechos y obligaciones de los trabajadores y



patronos y las instituciones que resuelven dichos conflictos; el segundo, se enfoca en la definición, naturaleza jurídica, contrato de trabajo, contrato administrativo, los sistemas de contratación de los servidores públicos, las faltas laborales, las causas justas de despido y el análisis de la Ley de Servicio Civil; y en el tercero, se resalta la vulneración por los juzgados laborales del principio de especialidad al no aplicar la Ley de Servicio Civil al resolver un caso concreto, preferente sobre el Código de Trabajo.

Como se puede observar, tanto la doctrina como las normativas o leyes vigentes, son claras de acuerdo al principio de especialidad, debiendo aplicar a cada caso concreto la ley específica siendo su objetivo principal dar a conocer la base legal que podemos aplicar.

CAPÍTULO I



1. El derecho laboral

Este concepto ha tenido un hito en la historia, pues a través de los tiempos, se ha ido perfeccionando el derecho, de los sujetos de una relación laboral, de esa cuenta, hoy en día el derecho laboral cuenta con sus propios principios y garantías que favorecen a los sujetos de esa relación. Y como protección o tutela se formaliza la ley de trabajo, que consiste en establecer las normas de derecho laboral en una ley, que regule la relación jurídica laboral. De esa expresión Guatemala hoy por hoy cuenta con el Código de Trabajo, identificado con el Decreto número 1441, emitido por el Congreso de la República de Guatemala.

1.1 Historia del derecho laboral

A través de la historia, el hombre ha evolucionado, y junto con él han surgido acontecimientos importantes. Al remontarse en la historia, desde el nomadismo, la persona o grupo humano, para satisfacer sus necesidades, principalmente de alimentación, se trasladaba de un lugar a otro, para asegurar la subsistencia del grupo. Sin embargo, a pesar de ser recolectores, se dividían el trabajo, pues otro grupo se encargaba de la cacería. Estos errantes o grupos primitivos se fueron agrupando en tribus. Así sucesivamente, en cada etapa el hombre se ha enfrentado a una realidad



distinta, que ha generado cambios importantes. Después de esta etapa primitiva, surge otra.

La siguiente etapa, se trata del esclavismo, Se empiezan a dar las primeras relaciones laborales, sin embargo, los conceptos, no son los idóneos, porque está el propietario, que es la persona con capacidad económica o material, que tenía a su disposición más de una persona. Por otro lado, está el esclavo, que es la persona que brindaba su fuerza de trabajo, sin percibir remuneración alguna.

Sin lugar a dudas, en esta etapa se da la explotación laboral, del patrono al esclavo, en virtud, quien brindaba la fuerza de trabajo, estaba a disposición del patrono las veinticuatro horas del día, es decir sin derecho a jornada laboral, más solo el tiempo de trabajo lo marcaba la punta del alba y el atardecer. Quienes, al incumplir con sus obligaciones laborales, eran severamente castigados por un capataz, que vigilaba las actividades, para ser desarrolladas, tal como se les indicaba.

En el esclavismo, no se reconocieron derechos, porque los trabajadores eran tratados como objetos y no como personas, sin embargo, existía una relación laboral y que por la misma no percibían remuneración alguna.

Posteriormente, inicia la etapa feudal, donde se encontraba el apogeo de las revoluciones, como consecuencia, se paralizaron las relaciones comerciales, entre los países, de tal circunstancia, las tierras fueron una fuente importante de riqueza. De esa cuenta los que poseían minifundios, brindaban la fuerza de trabajo al rey y quienes



controlaban esa fuerza de trabajo eran los vasallos, quienes se encontraban a la orden del monarca.

En esta etapa, los terratenientes con más tierras eran los llamados latifundistas y los que poseían menos tierras, eran los llamados minifundistas, sin embargo, ambos, brindaban la fuerza de trabajo al rey. De tal manera que, en esta etapa existió una relación laboral pero controlada, es decir, no existía independencia del quehacer, ni el reconocimiento de los derechos, ni obligación alguna del señor feudal para con los subvasallos o siervos, como eran llamados los que brindaban su fuerza de trabajo.

Luego surge la revolución industrial. Esta nace como consecuencia de las revoluciones y con ella surgen los inventos, los más importantes, como lo es la máquina de vapor, que da inicio a procesos laborales formales, ya que se inicia el trabajo de industria y comercio. Siempre este impulso en manos de la burguesía, quienes empezaron a generar trabajo para los grupos mayoritarios y los dueños del capital, dio inicio a las operaciones mercantiles.

Luego surge el sistema capitalista, donde el sistema de producción se concentra en un grupo minoritario, que ofrece a la gran mayoría a desempeñarse en actividades ocupacionales para satisfacer las necesidades. Mientras que la fuerza de trabajo se centra en grupos mayoritarios, los cuales brindan su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.



Según la historia, las primeras leyes laborales, nacen a mitad del siglo XIX, sin embargo, se fue dando paulatinamente en los diferentes países del mundo y en 1919 con el Tratado de Versalles el derecho laboral cobra aplicación y por lo tanto existe, “...que una obligación se cumple.”¹

Así también el derecho del trabajo se reconoce a nivel internacional, de allí deriva el respaldo con la creación de la Organización Internacional del Trabajo. En relación al derecho laboral se puede apreciar, que a través de las etapas que ha vivido la sociedad, dando inicio con la primitiva, hasta la actual, han surgido cambios importantes, que al hombre o persona, le ha tocado vivirlos, que la misma necesidad o demanda ha permitido incorporarse a la transformación del trabajo, hoy por hoy, se habla de un derecho laboral formal, que se enmarca dentro de un ordenamiento jurídico, donde hoy es sujeto de derecho, no solo por la necesidad que enfrenta, sino también por la demanda de satisfacer necesidades propias de las personas, donde el Estado reconoce la producción formal, así mismo la intervención del patrono y trabajador, al reconocer a cada uno los derechos y obligaciones que le asisten.

1.2 Definición del derecho laboral

Previo a definir el derecho laboral, es importante que se conozca las diferentes denominaciones que ha tenido a través de la historia. Al surgir el derecho laboral, en la etapa industrial, se le denominó derecho industrial. Este término fue utilizado en

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. 2.



Francia, quienes después de haber resultado victoriosos en la revolución francesa, reivindicaron los derechos a los obreros. Sin embargo, se puede apreciar que discrepa el término, porque el derecho industrial se identifica más con la invención de la revolución industrial, sin embargo, fue la acepción del vocablo que identificó al derecho laboral.

También se identificó como el derecho obrero, principalmente como resultado de las inconformidades que desembocaron los trabajadores en protestas, contra las acciones de la clase dominante, es decir de los patronos. Derechos que hicieron valer con las manifestaciones para que fueran reconocidas las exigencias de la clase obrera. Si se analiza el concepto obrero, se circunscribe a un grupo y se deja afuera a los patronos, a los trabajadores agrícolas, a los de comercio; porque no abarca su contenido conceptual. Sin embargo, fue la acción trascendental del grupo obrero que llevó a denominar en esa época el derecho obrero.

También se le conoció como derecho social. En virtud que las raíces se encuentran en la sociedad misma, sin embargo, es una teoría marxista porque el sociólogo Marx se enfocó en reivindicar los derechos de las personas. Denominación que es bastante amplia, en virtud, que en ella descansan todos los aspectos sociales. Sin embargo, hoy por hoy, no es la más aceptable porque deja fuera al sector capitalista.

También se le denominó nuevo derecho. Si bien es cierto los conceptos se van modernizando con el constante cambio de la sociedad, en su momento, fue aceptable, porque designaba al derecho laboral como un derecho novedoso, que renovaba el



concepto social. Término que hasta la fecha no puede usarse toda vez que han surgido nuevos derechos dentro del ordenamiento jurídico.

Así mismo se consideró derecho económico, por el recurso que generó para las personas de una relación laboral, sin embargo, se circunscribe a lo material y deja fuera a grupos laborales que persiguen la protección de los trabajadores, de esa cuenta, no puede apreciarse solo desde el punto de vista financiero.

Al derecho laboral, también se le conoció como derecho profesional, si bien es cierto, el derecho laboral necesita un expertis para su aplicación, esto sin lugar a duda, todo profesional debe conocer el derecho, mismo que aplica a casos concretos. El profesional al aplicar el derecho laboral, lo realiza con base a sus conocimientos y basados en la norma jurídica.

Acercándose el tema al objeto de estudio, también se le ha conocido al derecho laboral como derecho de los trabajadores. Concepto para el autor de la presente tesis, no es apropiada, ya que solo incluye a un sujeto de derecho, cuando ajustados al contexto de hoy en día hay derechos para el patrono y los trabajadores.

Con las denominaciones descritas, que han identificado al derecho laboral en distintas épocas, se puede decir que, hasta hoy, existe dos conceptos aceptables, que, para el sustentante de esta tesis, se aprecia, desde el punto de vista doctrinario y otro desde el punto de vista legal.



Por lo antes expresado se define que el derecho laboral es un concepto doctrinario que identifica al derecho de trabajo, legalmente conocido, dentro del marco jurídico legal, mismo que regula las normas jurídicas, principios y características; que desarrollan las relaciones entre trabajador, patrono o empresa, al garantizar los derechos y obligaciones de una relación laboral.

“Considero que la denominación derecho del trabajo es la más afortunada por dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo la adjetivación de dicha rama a las personas que la cultivan, no da alguna complejidad pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello ha sido bien recibida la denominación italiana Diritto del Lavoro, traducido como derecho laboral, que nos permite mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral.”²

1.3 Principios del derecho laboral

Los principios revisten importancia en todo derecho y en el derecho laboral, no son la excepción, porque son los que inspiran no solo el conocimiento, sino también la aplicación a casos concretos.

El autor de la presente tesis divide los principios desde el punto de vista general y desde el punto de vista particular. En el punto de vista general mencionamos el

²Echeverría Morataya, Rolando. *Op. Cit.* Pág. 11.



principio de norma supletoria y norma de interpretación. Al referirse al principio de norma supletoria, se aplica a casos concretos de una relación jurídica laboral, a falta de normas o lagunas en la ley laboral.

El principio de normas de interpretación se aplica, al existir normas que son confusas o que dan lugar a distinta interpretación, basándose en el principio de interpretación se le da el sentido más apropiado, siempre considerar la menos vulnerable.

Desde el punto de vista particular se da inicio con el principio tutelar; el cual consiste en proteger a los sujetos de la relación laboral, principalmente el sujeto más vulnerable, que se refiere al trabajador, quien brinda la fuerza de trabajo y por tal circunstancia tiene una protección jurídica preferente ante el patrono.

Principio de irrenunciabilidad. Consiste que las normas de trabajo contemplan las garantías mínimas para el trabajador, razón por la que se vuelven irrenunciables, porque compensan el esfuerzo de quien brinda la fuerza de trabajo, debido que en las normas jurídicas laborales han superado los derechos, sin embargo, éstos aún no compensan el resultado de una relación laboral al compararse con otros países, donde los asalariados son bien remunerados, porque las condiciones económicas del Estado se prestan a mejorar las condiciones de los trabajadores, caso contrario de Guatemala, por las desigualdades salariales que hay entre los trabajadores, el mismo Código de Trabajo en los considerandos indica que las garantías mínimas establecidas son de carácter irrenunciable.



Principio de mejorar las condiciones de trabajo. Este principio se refiere que los contratos de trabajo, de carácter individual o colectivo, son susceptibles de ser mejorados, no precisamente por los patronos, sino por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, donde los trabajadores se organizan jurídicamente, realizan las propuestas de mejoras de las condiciones de trabajo, con respecto a horarios, bonos, descansos, inamovilidad, entre otros, con la única finalidad de respetar los derechos de los trabajadores, derechos que son vulnerados, la mayor parte de veces por el patrono o empleador.

Principio necesario. Este principio se refiere que el trabajo es necesario para toda persona, de esa cuenta, toda persona para satisfacer las necesidades físicas y materiales se ve en la necesidad de emplearse fuera del hogar, para darle el sustento a la familia, de una forma digna y decorosa, que dignifique al núcleo familiar, y para ello el concepto popular, que todo trabajo, por sencillo que parezca dignifica a la persona. Como resultado de emplearse, todo trabajador tiene derecho a las prestaciones mínimas que la ley señala.

Principio realista y objetivo. Se refiere que el derecho de trabajo, estudia al sujeto de derecho en su realidad social, al exponer las condiciones en las que se desempeña como sujeto subordinado y del resultado de la subordinación, derivan acciones que el derecho de trabajo debe resolver, por lo que toda controversia de una relación laboral, es resuelta, con base a hechos tangibles, no de carácter subjetivo de quien conoce, sino más bien de aspectos objetivos que pueden verse a simple vista.

Principio de prevalencia del interés general, este principio laboral nace desde el punto de vista constitucional, al considerar que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Con esta expresión bien común, se comprende que es de toda la sociedad, de tal manera que su acepción es de sentido amplio y público, de esa cuenta al existir un conflicto de interés particular, este debe ceder al interés social, para no entrar en discordia con la finalidad de Estado, por encontrarse frente a una norma de menor jerarquía.

Principio democrático. Se refiere que la persona tiene la libertad de elegir un trabajo, para poder dignificar a la familia, desde el punto de vista económico, a su vez dignificar el aspecto moral de los trabajadores que se desempeñan en una relación de trabajo, ya sea profesional o técnica. Lo importante es tener la libertad de ejercerse en el ámbito laboral.

Principio de normas conciliatorias. Se consideran de naturaleza conciliatoria, toda vez, que, en un proceso laboral, las partes tiene la libertad de darle un arreglo directo en la fase administrativa, que reduzca el tiempo y gastos innecesarios, que dentro de un proceso se vuelva complejo y se tenga los mismos resultados.

1.4 Derechos y obligaciones de los trabajadores

En cuanto al concepto derecho, es de importancia, saber el significado, para facilitar el abordaje de los derechos y obligaciones de los trabajadores. "Derecho. Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda

sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza.”

En la presente investigación, este punto se analiza desde dos aspectos, los derechos desde la perspectiva de normas constitucionales y las obligaciones desde el punto de vista de normas ordinarias.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, se encuentran establecidos los derechos de los trabajadores del sector privado, los cuales se enumeran resumidamente para tener claridad; cuáles son esos derechos mínimos que goza un trabajador y como consecuencia son de carácter irrenunciable.

- a) Derecho a la libre elección de trabajo
- b) Derecho a condiciones económicas satisfactorias
- c) Todo trabajo debe ser remunerado
- d) Igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones
- e) Percibir el pago en moneda de curso legal
- f) Pago del 30% en especie, solo para trabajadores de campo
- g) Derecho a una jornada ordinaria de trabajo; diurna, nocturna o mixta
- h) Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se considera extraordinaria y debe ser remunerado
- i) Descanso semanal
- j) Asueto reconocido por la ley
- k) Derecho a vacaciones
- l) Derecho a un aguinaldo

³Goldstein, Mavel. **Diccionario Jurídico consultor magno**. Pág. 204.



- m) Protección a la maternidad
- n) Derecho al descanso pre y post natal
- o) Derecho al período de lactancia
- p) Menores de 14 años, no pueden ser ocupados en ninguna clase de trabajo
- q) Los trabajadores de sesenta años, tratados de acuerdo con su edad
- r) Protección y fomento a los trabajadores con capacidades especiales
- s) Predilección en la selección del personal de guatemaltecos sobre los extranjeros
- t) Derecho a indemnización por tiempo de servicio
- u) Derecho a la prestación post mortem para los descendientes
- v) Derecho de los trabajadores a sindicalizarse
- w) Derechos de pagar al trabajador por daños y perjuicios, por despido sin justa causa
- x) Derechos a la protección de los trabajadores en normas de convenios y tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala

En relación con las obligaciones de los trabajadores, desde las normas ordinarias de derecho de trabajo, se enumeran resumidamente, para conocer cada una de ellas, las cuales se encuentran en el Código de Trabajo, Decreto 1441, Artículo 63.

- a) Todo trabajador debe desempeñar el servicio para lo cual fue contratado, bajo las directrices del patrono o representante legal.
- b) Realizar todo trabajo con eficiencia y esmero; cumplir con la forma, tiempo y lugar establecido.
- c) Devolver al jefe inmediato el material no utilizado y conservar en buen estado el equipo para realizar las actividades en el lugar donde se desempeña el trabajador



- d) Conducirse en el trabajo con buenas costumbres
- e) Prestar el auxilio necesario en caso de un siniestro o riesgo, sin necesidad de percibir remuneración
- f) Someterse a reconocimiento médico cuando así lo requiera el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, así como asuntos administrativos
- h) Observar medidas preventivas que garanticen la seguridad y protección del trabajador y demás personal
- i) Desocupar en un término de treinta días en caso se le haya proporcionado vivienda al trabajador.

1.5 Derechos y obligaciones del patrono

Así como los trabajadores gozan de derechos, asimismo; los patronos, hacen uso de sus derechos en el ejercicio de su cargo cuando fuere necesario; uno de estos derechos que contempla el Código de Trabajo, se refiere que el patrono puede despedir justificadamente a un trabajador, así también tiene el derecho de disciplinar las faltas conforme al reglamento de trabajo del lugar donde se desempeñare el trabajador.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contempla las obligaciones de los patronos, las cuales deben de cumplir para con el personal contratado; desde la perspectiva del presente estudio las obligaciones se clasifican en dos ramas, la administrativa y laboral.



Desde la perspectiva administrativa, el patrono debe enviar en cada año a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un informe que contenga los ingresos y egresos de todo lo relacionado a salarios y prestaciones, asimismo el nombre de los trabajadores con todas las generales de ley. También debe permitir que personal de la Inspección General de Trabajo, realice las inspecciones que consideren para verificar que efectivamente se cumplan las leyes de trabajo, reglamentos y previsión social, si es necesario, debe permitir la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten, las licencias que se concedan a los trabajadores deben ser con goce de sueldo.

Desde el punto de vista laboral, los patronos tienen el derecho de preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores guatemaltecos. En la relación laboral, el patrono debe abstenerse de maltrato de palabra o de obra, también debe proporcionar a los trabajadores las herramientas o utensilios para realizar los trabajos convenidos, siempre que convinieron que no usen herramienta propia, así como dotarles de un local para guardar las herramientas, pagarles a los trabajadores el salario que les corresponda.

Cuando se vean imposibilitados de trabajar, por la responsabilidad del patrono, darles la oportunidad de asistir a las elecciones, deducir del salario las cuotas ordinarias y extraordinarias, si los trabajadores participan en sindicatos, tener sillas al igual número de trabajadores, para cuando en tiempo de descanso las puedan ocupar, si son trabajadores campesinos, dotarles de leña, en la finca donde se encuentren, también el derecho de aprovechar los frutos que se cultiven en la finca.



1.6 Instituciones para resolver sus conflictos

En cuanto a las instituciones, intervienen cuando son requeridas por los sujetos de una relación laboral, con el fin de resolver una controversia, como consecuencia de incumplimiento por una de las partes, en la práctica, regularmente, es el patrono quien incumple con la obligación frente al trabajador, por esa circunstancia, se hace uso de las instituciones que existen. Los conflictos tienen varias etapas, a raíz de ello, están los entes que conocen los procesos en su fase administrativa y los entes que conocen en su fase judicial o procesal.

El ente que conoce los conflictos de trabajo, en la fase administrativa, es:

- **Inspección General de Trabajo**

Institución donde recurre el trabajador, cuando ha sido objeto de despido injustificado, a su vez no se le ha reconocido las prestaciones laborales, por el tiempo de servicio brindado al patrono. El personal de la inspección convoca a una audiencia oral, donde concurren los sujetos de la relación laboral, para hacer ver la vulneración a la norma laboral y a su vez propone formas equánimes para resolver el conflicto de trabajo. Al agotar la fase administrativa, sin llegar a un arreglo, se da por concluida la misma y se procede a iniciar la fase judicial las instituciones, que conocen y resuelven los conflictos, que se dan entre patronos y trabajadores en la fase procesal o judicial, están:

- **Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social**
- **Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje**



- **Las Salas de apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

Ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, ocurre el trabajador, quien es el sujeto de derecho de la relación laboral, que es afectado por el incumplimiento de las obligaciones del patrono. Hoy por hoy, el Organismo Judicial tiene competencia a nivel nacional, de esa cuenta en cada departamento, se encuentra un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, quienes conocen de los procesos laborales, sometidos a su jurisdicción, que se suscitan entre patronos y trabajadores; así también de aquellos que se ocasionan entre los mismos trabajadores o entre los mismos patronos.

En cuanto a la norma aplicable, para resolver las controversias, los jueces que imparten justicia usan las que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reglamentos, contrato de trabajo y todas aquellas normas, que estén íntimamente relacionada con los hechos suscitados.

Con relación a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Estos se integran con un juez de trabajo y previsión social, quien lo preside, un titular y tres suplentes, representantes de los trabajadores; un titular y tres suplentes representantes del patrono, estos tribunales, por designación de la Corte Suprema de Justicia, funcionan en cada juzgado que conocen asuntos de materia laboral, los conflictos laborales que se suscitan en procesos de primera instancia.

Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, están integradas por tres magistrados propietarios, como establece el Código de Trabajo y tres suplentes, electos



por el Congreso de la República de Guatemala; quienes conocen de los procesos de trabajo y previsión social, en segunda instancia, de las resoluciones emitidas por los Juzgados de trabajo y Previsión Social y los dictados por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, principalmente cuando procede la apelación o la consulta.

1.7 El Código de Trabajo

En cuanto al Código de Trabajo primeramente fue emitido a través del Decreto 330 del Congreso de la República, mismo que entró en vigencia el uno de mayo de 1947. El cual al paso de los años ha sufrido varias modificaciones, las más amplias modificaciones son las contenidas en el Decreto 570 del 28 de febrero de 1956, donde modificaron 97 Artículos y 7 quedaron derogados y la contenida en el Decreto 1441 del 29 de abril de 1961, que fácilmente vino hacer una sustitución en la mayoría de Los artículos, por esa razón hoy día se conoce el Código de Trabajo, con el Decreto 1441, publicado el 16 de junio de 1961 y entró en vigencia el mismo año.

En cuanto al Código de Trabajo, en su parte considerativa, se encuentran los principios que inspiran el derecho laboral y que todo trabajador puede hacer valer en cualquier momento de la relación jurídica laboral. El mismo cuerpo legal, está compuesto por dieciocho títulos. Para un mejor análisis del Código de Trabajo se realiza la clasificación siguiente:



Contrato individual: Los primeros artículos, contempla todo lo relacionado con el contrato individual del trabajo, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos; los aspectos que deben considerarse en el desempeño de las labores, principalmente los trabajos que están sujetos a regímenes especiales, con la misma observancia, la higiene y seguridad en el trabajo que se debe considerar.

Contrato colectivo de trabajo: es una rama del derecho del trabajo, que estudia las normas y principios que regulan la forma de organizaciones colectivas de trabajo, los mecanismos de negociación, las formas de solución de conflictos de condiciones de trabajo y los mecanismos de autodefensa; las cuales están reguladas en el Código de Trabajo.

La ley laboral vigente, también contempla, lo relacionado a las prescripciones, sanciones y responsabilidades, en que incurren los patronos y trabajadores; acciones que son interpuestas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para ello, se tiene establecido en el Código de Trabajo la organización jurisdiccional, la competencia de los mismos, el juicio ordinario, que es el andamiaje jurídico, que consiste en un juicio de conocimiento, mediante el cual se van a resolver todas aquellas controversias que surjan con ocasión del trabajo y el procedimiento de ejecución de las sentencias respectivas.

Para concluir, la ley laboral contempla los procedimientos relacionados, a la formación colectiva de los contratos de trabajo, las formas de organización, que se refiere a la asamblea general, comité ejecutivo y consejo consultivo, asimismo; los mecanismos de

autodefensa, que tienen las organizaciones colectivas de trabajo y la conciliación, también como procedimiento de resolución de conflictos, de carácter económico y social, que se utiliza, cuando en una empresa surge un conflicto susceptible de provocar una huelga o un paro.





CAPÍTULO II

2. Relación funcional (servicio civil)

Este concepto, es bastante popular en la administración pública, principalmente con las entidades administrativas y las personas que desempeñan sus actividades dentro de las entidades estatales. Por tal circunstancia la relación funcional, es el conjunto de actividades que realizan los servidores públicos y funcionarios, en el desempeño de sus actividades, las cuales van dirigidas a la población, y quienes garantizan con la relación funcional, que la población satisfaga las necesidades básicas, como ejemplo, salud, educación, entre otros.

2.1 Definición

En la administración pública, en cuanto a la relación de trabajo, están los sujetos de la relación laboral, quienes, por una parte, pueden ser individuales o jurídicas y por la otra parte la administración pública, como entidad del Estado, donde los subordinados prestan sus servicios. Dicha relación funcional, está regida por normas jurídicas, que establecen la actividad entre los empleados y la administración pública.

De lo anterior expresado, se define la relación funcional como: el vínculo jurídico, que existe entre el Estado, a través de la administración pública, con los servidores públicos y funcionarios, al servicio de la población, para satisfacer las necesidades básicas, que



garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, para lograr el fin supremo del bien común de la sociedad.

“En la Edad Media, la función pública vino a ser un derecho privado de quien supo obligar a otros a prestarla, ya que el rey, el príncipe y los señores feudales obligaban a otros a prestar sus servicios para ellos, teniendo esta actividad un rasgo privado más que público”.⁴

La relación funcional en Guatemala, principalmente, se rige por la Ley de Servicio Civil, Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, dicha ley norma la relación jurídica laboral entre los subalternos, que se desempeñan en la administración pública, y que, en cualquier circunstancia, hacen valer esta norma de carácter ordinaria. Sin olvidar que la misma ley citada, cuenta con el acuerdo gubernativo, que la rige en su aplicación, siendo el número 18-98 que identifica al reglamento de la Ley de Servicio Civil y sus reformas.

En la relación funcional, del superior jerárquico hacia los subalternos, se establecen aspectos relevantes, principalmente en la administración pública, como lo es exaltar la función pública, para ello, cada sujeto de derecho laboral a prestar sus servicios, debe cumplir con requisitos que el mismo ente administrativo demanda, para satisfacer las necesidades de los usuarios, que son la población misma. Precisamente por la demanda y exigencia de la población, los servidores públicos, deben llenar un perfil apropiado para satisfacer y llenar las expectativas en el desempeño del servicio.

⁴Salinas Narváez, Javier y Rosales Ávalos, Eliseo. **Servicio civil de carrera en México**. Pág. 21.



Los que están al servicio de la administración pública, en el vínculo jurídico de la relación funcional, esperan una estabilidad laboral, en la medida de la eficacia, se valúan para poder ascender de cargo, asimismo en el desempeño del cargo son evaluados, para medir capacidad de trabajo, asimismo el subalterno tiene la capacidad de desarrollarse en sus funciones con toda ética profesional y la obligación de ser transparente en su desempeño. De igual manera la administración pública, las actividades que realiza el personal de la relación funcional son públicas, con excepciones establecidas en la Ley de Acceso a la Información Pública.

2.2 Naturaleza jurídica

En relación con este tema, resulta de interés, dejar constancia, para tener claridad, en el tema, al analizar a que rama del derecho corresponde el servicio civil, si bien es cierto, que corresponde al derecho administrativo, sin embargo, el servicio que presta es público. De esa manifestación a criterio del sustentante, la naturaleza jurídica del servicio civil es administrativa y pública, porque su actividad va dirigida a la población, no a particular alguno. Ya que son dos conceptos estrechos íntimamente.

En el aspecto administrativo, las instituciones del Estado, corresponde a la administración pública, para satisfacer las necesidades básicas y primarias, que brinda el Estado, como, por ejemplo: las escuelas públicas, los hospitales generales y regionales; los institutos experimentales, entre otros; que cada uno con el servicio que presta, fortalecen el fin del Estado de Guatemala, que es lograr el bien común, el



Estado para lograrlo necesita de los servicios de los particulares. Es aquí donde éstos ingresan a la administración pública, mediante un procedimiento administrativo, que cumple con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

Las personas contratadas por la administración pública deben enfocarse, a satisfacer las necesidades de las personas, tal como han establecido en el contrato de trabajo o relación jurídica del mismo. De esa premisa, los derechos y obligaciones que nazcan con motivo de esa relación se resuelven con base a la norma establecida en la Ley de Servicio Civil, Decreto 17-48 del Congreso de la República. Y con observancia a los principios del derecho de trabajo, para garantizar los derechos humanos de las personas, desde el punto de vista laboral o relación funcional, como se denomina en la relación jurídica administrativa.

Sin embargo, el concepto de naturaleza jurídica del servicio civil, lleva al sustentante, a ser dinámico en las actividades que desarrolla, porque del buen trabajo que brinde a los usuarios, así será la satisfacción moral, psicológica y de apoyo al bien común de la población. "Transformaciones en la naturaleza del servicio civil. A grandes rasgos, es posible caracterizar diferentes momentos del proceso constitutivos de los sistemas de SC en ALC desde tres enfoques alternativos, que toman en cuenta diversas dimensiones. Ellos son: las características del rol asumido por los servidores públicos, las áreas de la gestión que se van desarrollando en cada etapa del proceso histórico y los estratos de empleados públicos que van surgiendo en cada etapa."⁵

⁵Oszlak, Oscar. *El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros*. Pág. 2.



2.3 El contrato laboral

Es un concepto que da origen a la relación jurídico laboral, pues cumple con ciertos elementos, que la hacen única e indivisible. Por lo que el contrato individual de trabajo legalmente se define como: El vínculo económico-jurídico, mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otro, llamado patrono sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Desde el punto de vista doctrinario, a criterio del sustentante: el contrato laboral, es el vínculo jurídico laboral, por medio del cual, una persona se obliga a prestar un servicio a otro, a cambio de un precio, que deberá recibir del obligado a reconocer el trabajo prestado, bajo las condiciones acordadas. "El contrato de trabajo es el documento que acredita la relación laboral existente entre una empresa y un trabajador. En él, se establecen todas las condiciones laborales que van a determinar la actividad del trabajador en la empresa."⁶

La formalidad del contrato laboral también suele darse en forma verbal, de esa cuenta en la práctica, una persona también puede obligarse con otra a prestar el servicio laboral y el otro reconocer económicamente el trabajo, si bien es cierto, en la relación laboral está el elemento, bajo la dependencia, por esa circunstancia, todo trabajador, está bajo la dirección o instrucción de un superior jerárquico, que indica cómo debe de

⁶<https://www.emprendepyme.net> (consultado 14 de octubre de 2018)



realizarse determinada actividad; dar la asesoría indicada, las herramientas e instrumentos básicos, y sobre todo las recomendar las medidas de seguridad a tomar en cuenta para no dañar al personal o el trabajo que se realiza. Es decir, todo en armonía, valorando las garantías mínimas que goza el trabajador.

Sin olvidar que Guatemala, cuenta con una institución estatal, que vela por los servicios de los trabajadores. Tal como lo indica el Código de Trabajo en el Decreto 1441, establece en el Artículo 274. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Es a través de este ministerio, que el Estado de Guatemala, garantiza el derecho que tienen los trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales, principalmente para el sector privado. Asimismo, a través de este ministerio, existe una dependencia que juega un papel importante, como lo es la Dirección General de Trabajo, pues a través de ella se realiza todo lo referente a documentación que tenga que ver con el departamento administrativo del ministerio, así también, está otra dependencia que realiza un trabajo significativo, como lo es la Inspección General de Trabajo; que tiene varias funciones asignadas, las cuales resaltamos en la presente investigación.

La Inspección General de Trabajo, tiene bajo su responsabilidad: velar por el cumplimiento y respeto de todas las leyes laborales, para citar ejemplos: el Código de



Trabajo, decretos como: la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores, Bonificación Incentivo, Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, Día de la Madre, Día de las Secretarías, Ley reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado, acuerdos gubernativos relacionados al salario mínimo.

Así también los principales convenios suscritos por el Estado de Guatemala, los cuales son: la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, declaraciones relativas a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1997, listados de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, como son: Convenio 29 Sobre el Trabajo Forzoso, 1930; Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948; Convenio 95 Sobre la Protección del Salario, 1949; Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949; Convenio 154 Sobre la Negociación Colectiva, 1981; Convenio 196, Sobre los Pueblos Indígenas y Tribales, 1989; Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.

Todos estos instrumentos ya citados, son competencia de la Inspección General de Trabajo, así como también realizar las conciliaciones administrativas, ante los inspectores de trabajo, cuando surja una controversia de reconocer los derechos del trabajador, por parte del patrono. Razón por la que la inspección cumple con funciones de asesoría y por ende es parte en el juicio ordinario laboral, principalmente de menores



y mujeres trabajadoras, protegiendo la maternidad, donde se reclama las prestaciones laborales.

De la misma Inspección General de Trabajo, surgen los inspectores, quienes están debidamente acreditados, para realizar visitas a los lugares o centro de trabajo, supervisar para que el patrono cumpla con las condiciones higiénicas y demanda que la misma dinámica de trabajo cumpla con las condiciones para que el trabajador se desempeñe con seguridad, sin amenazar la integridad física del trabajador.

2.4 El contrato administrativo

En el derecho laboral se conocen dos tipos de contratos, uno de carácter laboral y otro de carácter administrativo; el primero se formaliza entre particulares como norma legal; mientras que el segundo se formaliza entre el Estado, es decir a través de sus órganos administrativos con particulares. El mismo contrato administrativo, garantiza la prestación de un servicio, con especificaciones precisas, como, por ejemplo, el lugar de desempeño, el horario, actividad a realizar, y el compromiso de remunerar el servicio.

En estos contratos administrativos, al igual que en el contrato laboral, figuran dos sujetos; por un lado, la administración pública, a través del superior jerárquico de la entidad administrativa de que se trate y por el otro lado el contratista o servidor público, como lo denomina la administración pública, el término que se utiliza para el sujeto



pasivo (contratista o servidor público) de la relación laboral, depende en que condiciones se presta los servicios a la administración pública.

En cuanto a la formalización del contrato, se realiza en documentos administrativos, donde cada entidad administrativa, tiene la unidad de recursos humanos, y son ellos los encargados de reclutar y seleccionar al personal, que llene las expectativas que demanda la institución. Sin embargo, es el superior jerárquico que representa la institución y quien representa al Estado a nivel institucional, por lo que figura como responsable para con el personal contratado.

El contrato administrativo, no se registra en ninguna dependencia, puesto que, solamente es una formalidad que se debe cumplir para justificar los gastos administrativos en los que incurre la institución, los cuales pueden incluirse en gastos de inversión o en gastos de funcionamiento, dependiendo de las partidas que favorecen y fortalecen la institución. Ambrosio Colín y h. capitant, “acuerdo de dos o más voluntades, dirigido a producir efectos jurídicos”.⁷

El contrato administrativo, es el respaldo o garantía que tienen los sujetos de la relación administrativa y quienes en cualquier momento pueden hacer valer los derechos, plasmados en el documento administrativo, en la práctica de la relación administrativa y como aporte del sustentante en la presente investigación, en todo contrato administrativo, que se formaliza con las instituciones públicas, se paga una fianza, para

⁷<https://archivos.juridicas.unam.mx> (consultado 14 de octubre de 2018)



que la afianzadora garantice al ente administrativo, el cumplimiento de la obligación por parte del contratista.

En cuanto a la remuneración, del servicio prestado, ya sea por servicios técnicos o profesionales, se establece en el contrato administrativo,, el monto mensual, a cuánto asciende la totalidad del contrato, si el mismo es por un año o por algunos meses, en la mayoría de los casos, tómesese con un aporte del sustentante, contra el pago mensual de la prestación de servicios, se genera una factura por parte del contratista, la cual debe entregar a la unidad de recursos humanos, acompañando al mismo un informe de resultados, de las actividades realizadas durante el mes.

En los contratos administrativos no se tienen la calidad de servidores públicos o funcionarios, sino más bien contratistas del Estado, con el único fin de brindar un servicio técnico o profesional específico; el cual no genera obligación del Estado a reconocer prestaciones laborales; únicamente se obliga la institución administrativa de cumplir con el monto establecido en el contrato.

En síntesis a lo antes manifestado, se puede definir el contrato administrativo, como "Una declaración de voluntad del Estado, a través de sus órganos centralizados y entidades autónomas y descentralizadas, con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional, con el compromiso del primero de pagar honorarios o un precio por la actividad, servicio o bien, que le presta el contratante, bajo



las condiciones establecidas en las leyes de orden público y sometidos en caso de conflicto o incumplimiento a la jurisdicción privativa de lo contencioso administrativo”⁸

2.5 Sistemas de contratación de los servidores públicos

Se refiere a las modalidades de contratación, que utiliza el estado, para contratar a personal técnico y profesional, con el fin de aprovechar los conocimientos y experiencia, para poder brindar un mejor servicio a la población, dentro de este sistema están:

Servicio exento: En cuanto a este servicio, se comprende, aquellos puestos, cuyas funciones se consideran de confianza y que son de libre nombramiento y remoción. Por el hecho de tener una responsabilidad mayor, dentro de la institución, asimismo carga de trabajo, se considera tener a una persona cercana y conocida, a quien en cualquier momento se le exija más de horas de trabajo, no horas extras, sino más bien resultados, que la misma institución demanda, tanto para los superiores jerárquicos, como para los usuarios de la institución. En momento dado, hacer nuevas propuestas, que fortalezcan el trabajo, para un mejor servicio.

El servidor público, que ingresa bajo esta modalidad, corre ciertos riesgos, uno de ellos de carácter laboral, que consiste, en la facilidad en que se le rescinda el contrato administrativo de trabajo por cambios administrativos, que se den a nivel institucional y como consecuencia, la estabilidad laboral, dura mientras estén los servidores o

⁸Calderón Morales, Hugo H. **Derecho administrativo I**. Pág. 404.



funcionarios públicos que lo consideraron para trabajar en la dependencia administrativa.

Esta clase de servicio, lo regula el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98. Principalmente en el Artículo ocho; que respalda y le da la libertad a la autoridad máxima de una institución, para contratar personal, bajo la modalidad del servicio exento, que contempla la clasificación del servicio público.

Asimismo, está la modalidad de contratación del servicio sin oposición, no se requiere que los candidatos a ocupar los puestos se sometan a procesos de selección, es suficiente, que cuenten con los requisitos que se exigen, para el puesto. Los elegidos tienen la obligación de presentar en orden la documentación que se les requiere, para iniciar el procedimiento administrativo, ya que solamente son exentos del proceso de selección no así de la formalidad de ingreso, para asumir el cargo.

El personal, que ingresa a la administración pública, bajo esta modalidad, adquiere los mismos derechos y obligaciones, como los demás que se encuentran en la institución administrativa. Así como en el cumplimiento de las funciones administrativas. El personal que ingresa bajo esta modalidad es respaldado conforme el Artículo 10 del Acuerdo Gubernativo, antes mencionado. En cuanto al servicio por oposición, es una modalidad para que el servidor público, ingrese a la entidad administrativa, de esa premisa, todos los puestos que requieren esta modalidad de ingreso, los candidatos, deben llenar las expectativas y cumplir con los requisitos que establece la ley,



asimismo, están sujetos a las disposiciones que manda la Ley de Servicio Civil y el reglamento respectivo del mismo.

Los candidatos a servidores públicos, por el sistema de oposición, deben someterse a varias pruebas administrativas, de los resultados de las evaluaciones sustentadas, se selecciona al personal idóneo para ocupar el cargo. A quienes se le notifica, que ha sido seleccionado, para que posteriormente pueda ser juramentado, por la autoridad ejecutiva correspondiente y de manera simultánea, tomar posesión del puesto en la entidad, donde prestará sus servicios.

Este procedimiento administrativo de selección para el servicio público se fundamenta en el Artículo 11 del Acuerdo Gubernativo antes mencionado, asimismo para el cumplimiento de la formalidad de juramentación y posesión en los Artículos 33 y 34 del Acuerdo Gubernativo ya citado.

“El sistema de Contratación a Suma Alzada es aquel en el que la entidad convoca un proceso de selección para adquirir un bien, un servicio o la ejecución de una obra de la que tiene certeza en cuanto a la “cantidad, magnitud y calidad”. Como consecuencia el postor formula su oferta en un precio fijo e invariable.”⁹

⁹<http://incispp.edu.pe> (consultado 14 de octubre de 2018).



2.6 Faltas laborales

Como lo indica el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 269. Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se sometan contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa.

“Privación, carencia, defecto o escasez. Ausencia de una persona; incumplimiento de su obligación de asistencia. Puede originar en este aspecto y en materia escolar, de reiterarse la pérdida del curso; y en la relación laboral con la repetición injustificada también da lugar en ocasiones a justificados despidos. El incumplimiento de obligación jurídica o de deber moral. En sentido muy genérico y en expresión eufemística, todo delito o infracción punible. Dentro del tecnicismo penal, contravención ya sea de policía o disciplina, ya sea el denominado delito venial, la infracción castigada con pena leve en las leyes y códigos.”¹⁰

En materia de faltas, la ley laboral contempla las de acción o de omisión, las que pueden ser sancionadas, para esas acciones hay reglas que cumplir que la misma ley establece, como lo son: para sancionar las faltas del trabajador, dicha acción prescribe en seis meses; si por parte del trabajador, puso en peligro la integridad de los demás, debe ser sancionado administrativamente, si hay reincidencia y no ha transcurrido un año, la sanción consistente en una multa se aumentará en un 50 por ciento.

¹⁰<http://biblioteca.usac.edu.gt> (consultado 14 de octubre de 2019)



En caso las faltas, sean por el patrono, por poner en riesgo la integridad del trabajador, la multa se impondrá a la persona natural o jurídica, que representa la empresa; es de aclarar, que, por la multa impuesta al patrono, no lo libera de sus obligaciones para con los trabajadores de los compromisos asumidos en la formalidad del contrato de trabajo.

De las faltas en las que puede incurrir el patrono o el trabajador, los tribunales comunes, también pueden sancionar las faltas de trabajo y previsión social, las cuales se pueden sancionar:

- a) Por incumplimiento de sentencia dictada, la sanción puede ser entre seis o 18 salarios mínimos, para el sector no agrícola.
- b) Por violación a una disposición prohibitiva, la sanción puede ser entre tres y 14 salarios mínimos, para actividades no agrícolas.
- c) Por violación a una disposición preceptiva, relacionada al salario, jornadas de trabajo y descanso, la sanción puede ser entre tres a 12 salarios mínimos.
- d) Por violación a las disposiciones preceptivas de higiene y medidas de seguridad, la sanción puede ser entre seis y 14 salarios mínimos.
- e) Por violación a las disposiciones preceptivas de la huelga y el paro, la sanción puede ser entre dos y 10 salarios mínimos para el patrono y de uno a cinco salarios para el trabajador.
- f) Por violación a las disposiciones de las obligaciones de patronos y documentos de recomendación, la sanción puede ser entre dos y 10 salarios mínimos para el patrono y de uno a cinco salarios para el trabajador.



g) Y toda violación a cualquier disposición preceptiva del Código de Trabajo, Decreto 1441, la sanción puede ser de 10 a 20 salarios diarios para los trabajadores y para los patronos entre dos y nueve salarios mensuales.

2.7 Causas justas de despido

Las causas de despido son las reguladas en la Ley de Servicio Civil, principalmente para los trabajadores del sector público, es decir, para los servidores públicos, que prestan sus servicios para el Estado al servicio de la población guatemalteca, en cualquier dependencia administrativa.

Al tomar una decisión de despido, por parte de las autoridades administrativas, en definitiva, deben ser justificadas, es decir, por alguna causa en la que incurrió el servidor público y que, como consecuencia, no puede dejar pasarse por alto, ya que tolerar acciones u omisiones que afecten el prestigio de la institución o dañe la prestación del servicio; son acciones u omisiones que no pueden obviarse y que por lo tanto deben sujetarse a un régimen de despido.

Entre las causas justas de despido están:

a) Cuando el servidor público se conduce durante sus labores en forma abierta o inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el jefe.



- b) Cuando en el trabajo, un servidor cometa acciones de inmoralidad o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho, en contra de otro servidor público.
- c) Cuando se cometan las acciones del inciso a), fuera del lugar de trabajo y que eso haga difícil la convivencia y armonía para realizar el trabajo.
- d) Cuando se cometa falta o delito contra la propiedad o en perjuicio del Estado, de alguno de los compañeros de trabajo o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo.
- e) Cuando el servidor incurra en la revelación de secretos o falte a la discreción por razón de su oficio.
- f) Cuando el servidor público falte a sus labores, sin permiso del jefe inmediato y sin causa justificada.
- g) Asimismo, si el servidor público se negare adoptar las medidas de seguridad o procedimientos que exige el ente administrativo para evitar accidentes.
- h) Procede también, el despido justificado, cuando el servidor público se negare a acatar las instrucciones del superior jerárquico, en el desempeño de sus funciones.
- i) Así también, es causa de despido justificado, cuando el servidor público viole las prohibiciones a que está sujeto en el espacio de trabajo, por disposiciones contenidas en manuales, reglamentos o apercibimientos escritos, que como consecuencia de ello se ponga en peligro la vida, la seguridad de las personas o el recurso del Estado.
- j) Es causa de despido justificado, cuando el servidor público sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión a través de una sentencia ejecutoriada.
- k) Asimismo, es causa de despido justificado, cuando el servidor público incurra en infracciones graves, que el mismo manual o reglamento de trabajo, así lo establece.



Estas causas justas de despido, para los servidores públicos, están reguladas en la Ley de Servicio Civil, en el Artículo 76. Las cuales son de observancia general y obligatoria para los que se desempeñan en la administración pública, normas que en el momento oportuno pueden ser consideradas para un procedimiento de despido, conforme lo establece el Artículo 79 de la misma ley citada, acción debidamente justificada y en concatenación con el Artículo 80 numeral cuatro del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo número 18-98.

2.8 Análisis de la Ley de Servicio Civil

La Ley de Servicio Civil, Decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, regula las relaciones de carácter jurídica-funcional con los servidores públicos al servicio del Estado. Esta ley contempla las garantías mínimas para los trabajadores del sector público, mismos que son respaldadas por la ley constitucional, ya que toda persona tiene derecho a desempeñarse en la administración pública, siempre que llene las calidades y expectativas que demanda la administración pública.

Cada autoridad en la Ley de Servicio Civil tiene un papel importante, siendo la máxima autoridad el presidente de la República, seguida de los órganos administrativos siguientes:

- a) La Junta Nacional de Servicio Civil
- b) La Oficina Nacional de Servicio Civil
- c) Órganos directores.



En cuanto a la clasificación de los servicios públicos, pueden ingresar por: servicio exento, servicio sin oposición y servicio por oposición. Asimismo, regula la clasificación de los puestos, donde se determina los deberes y responsabilidades de los que están al servicio de la administración pública. Así como el procedimiento de selección del ingreso del personal por oposición, que debe cumplir con los exámenes correspondientes, nombramiento y el procedimiento del período de prueba.

El Estado de Guatemala, a través de la Ley de Servicio Civil, brinda a los servidores públicos la posibilidad de una carrera administrativa y para ello contempla los ascensos, que son promociones de grado y clase superiores y la posibilidad de permutas y traslados para el servidor que así lo requiere. También contempla lo relacionado a derechos, obligaciones y prohibiciones, para los servidores públicos.

También garantiza los derechos que tienen los servidores públicos, que se refiere a jornadas de trabajo y descanso, así como la igualdad salarial para sus empleadores. Y en un capítulo establecido en la misma ley el régimen disciplinario al que deben sujetarse y paralelamente el régimen de despido, el cual es justificado mediante las acciones en que incurran los servidores públicos.

De las acciones de despido justificado, los servidores, tienen el derecho de hacer valer su oposición mediante la impugnación que la misma Ley de Servicio Civil establece; asimismo la Ley de Servicio Civil es clara al establecer que el magisterio nacional en los puestos cubiertos por el Decreto 1485 se rigen por la misma, la cual se considera una



ley complementaria a la Ley de Servicio Civil, y solamente en forma supletoria, se aplicará la presente Ley.



CAPÍTULO III

3. Vulneración al principio de especialidad por parte de los Juzgados Laborales al resolver conflictos laborales entre la administración pública y su personal

Como es del conocimiento de todos y de acuerdo con la legislación la relación entre los trabajadores y el patrono le corresponde exclusivamente al derecho laboral estableciendo los derechos y las obligaciones de ambos, así como establecer los mecanismos para resolver los conflictos que surjan entre ellos, disposiciones que se encuentran contenidos en el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República.

Sin embargo, por mandato constitucional, las relaciones entre los trabajadores del Estado y el Estado se rigen por disposiciones específicas, inclusive el propio Código de Trabajo excluye la aplicación de sus normas para las personas jurídicas de derecho público, en virtud de que cuenta con su propia normativa siendo esta la Ley de Servicio Civil o su propia norma cuando cuenta con la misma. Señala derechos y obligaciones, así como un procedimiento administrativo para resolver los conflictos que surja en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, previo a acudir a los juzgados laborales a entablar sus acciones, pero en la práctica no aplican el procedimiento administrativo que rige su normativa, inclusive, la Inspección General de Trabajo irrespeta el procedimiento administrativo, cuando la vía administrativa no es en la inspección, sino ante el mismo órgano administrativo.



3.1 El sector público y el sector privado y las normas que rigen en materia laboral

Existe una clasificación general entre lo que se denomina el sector público y el sector privado, para distinguir de alguna manera a las relaciones entre los particulares y las relaciones del estado, así se habla de derecho público y derecho privado, cuando dicho sector se circunscribe al ámbito de lo jurídico, es decir en el campo del derecho.

“La clásica distinción entre derecho público y privado, que viene del derecho romano, todavía perdura y es aceptada por la generalidad de la doctrina moderna. Dentro del orden jurídico, considerado en su integridad, cabe distinguir el conjunto de normas que constituyen el derecho público y las que constituyen el derecho privado.”¹¹

En el sector público para que el Estado logre su fin primordial que es el bien común por medio de la prestación de servicios es necesario que se dé un vínculo jurídico laboral entre el mismo Estado y las personas que pasan a formar parte de él, llamándose a este vínculo: relación funcional dicha relación perdura desde el momento que los empleados o funcionarios públicos toman posesión de sus cargos públicos hasta que estos finalizan los mismos.

La relación funcional está regulada por la Ley del Servicio Civil y el reglamento de la Ley del Servicio Civil salvo aquellas instituciones que posean su propia norma o ley y

¹¹Sayagües Laso, Enrique. **Tratado de derecho administrativo.**Pàg. 33.



que regule sus relaciones de servicio civil como, por ejemplo: las Municipalidades, la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Organismo Judicial entre otras.

La Constitución Política de la República de Guatemala estipula en el Artículo 108: “Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

La Ley del Servicio Civil se encuentra regulada en el Decreto 17-48 del Congreso de la República, constando de noventa y cuatro artículos publicado en el diario oficial el veintitrés de mayo de mil novecientos sesenta y ocho, en el período del presidente Julio César Méndez Montenegro, y el Reglamento de la Ley del Servicio Civil es el Acuerdo Gubernativo 18-98 constando de ochenta y siete artículos.

En el Artículo 2 de la Ley del Servicio Civil señala su objeto “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 normas para la aplicación de un sistema de administración personal”. Es decir que regula: A) Las relaciones entre administración pública y sus servidores. B) Garantizar su eficacia. C) Asegurar justicia y estímulo en su trabajo. D) Establecer normas para la aplicación de un sistema de administración de personas.



Entre los principios del derecho laboral contenidos en la Ley del Servicio Civil se encuentran: A) El principio del orden público es decir que pertenece el derecho público. B) Garantías o derechos mínimos. C) Irrenunciables. D) Susceptibles de ser mejoradas, conforme a las necesidades y posibilidades del Estado como lo indica el artículo uno de la Ley del Servicio Civil.

Entre los principios propios de la Ley del Servicio Civil se encuentran: A) Derecho de optar a cargo público B) Principio de no discriminación. C) Principio de eficiencia. D) Principio de capacidad preparación y honradez. E) Igualdad salarial. F) Garantía o protección contra despido injustificado preferencia a guatemaltecos.

En lo referente al sector privado las normas que rigen en materia laboral se encuentran principalmente reguladas en la Constitución de la República de Guatemala del artículo ciento uno al ciento seis, considerando que el derecho de trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, conforme a principios de justicia social establecidos como: los principios de derechos sociales mínimos, todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad salarial, pago en moneda nacional, inembargabilidad del salario, fijación periódica del salario mínimo, normando las jornadas laborales, los asuetos las vacaciones, aguinaldo, protección a la mujer trabajadora, protección a la maternidad, protección a los menores de edad.

En el Código de Trabajo identificado como con el decreto mil cuatrocientos cuarenta y uno fue una reforma al decreto trescientos treinta, constando de cuatrocientos treinta y un artículos disposiciones transitorias y disposiciones transitorias finales del cinco de



mayo de mil novecientos sesenta y uno durante el período de Manuel Ydigoras Fuentes.

En el Código de Trabajo, señala en el Artículo 1 “El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crean instituciones para resolver conflictos.” En el Artículo 2 regula: “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”. Pero inmediatamente señala en el segundo párrafo del citado artículo: “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 Política de la República de Guatemala.

El artículo 14 del citado código regula: “El presente código y sus reglamentos son normales legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existente o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2. Finalmente, el Artículo 191 del mismo cuerpo legal: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este código.



“El derecho público, según afirma el mismo pasaje, trata del gobierno de los romanos, mientras el privado se refiere a la utilidad de los particulares. El derecho público se refiere, por lo tanto, a la organización y funciones del Estado, a sus relaciones con los particulares y a las que pueda mantener con otros Estados. También forma parte del derecho público el *iussacrum*, vinculado al culto y a los sacerdotes.”¹²

3.2 Conflicto de leyes laborales en el derecho laboral

También conocido como antinomias jurídicas, misma que tiene lugar cuando existen dos o más normas que se contradicen entre sí, regulando una misma situación pero de forma diferente, lo cual provoca duda sobre la norma que debe de ser aplicada para resolver un caso concreto, sin embargo, también puede ocurrir que una sola norma inclusive, puede generar dudas en cuanto a su aplicación, existiendo para ello, criterios o métodos para resolverlo, los criterios más conocidos y aceptados son, el de jerarquía normativa, el cronológico y el de especialidad de la ley.

El criterio jerárquico o *lex superior derogat legi inferiori*, señala que, en caso de contradicción entre dos o más normas jurídicas vigentes en un mismo sistema normativo, debe ser resuelto de manera vertical atendiendo al orden jerárquico, de tal forma que la norma de rango inferior tiene la calidad de subordinada y no puede contradecir las de rango superior, debiendo ceder aquellas ante estas.

¹²Morineauduarte, Marta y Román Iglesias González. *Derecho romano*. Pág. 31.



La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, señala en el Artículo 9: Supremacía de la Constitución y Jerarquía Normativa. (Reformado por el artículo 2 del Decreto Ley 11-93). Los tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos que prevalecen sobre el derecho interno. Las leyes o tratados prevalecen sobre los reglamentos, carecen validez las disposiciones que contradigan una norma de jerarquía superior.”

El criterio cronológico (*lex posterior derogat legi priori*) establece que, en caso de contradicción entre leyes para resolver un mismo asunto que las contemplan de forma distinta, debe acudir al tiempo en que fue emitido dichas normas, debiendo entenderse que la norma anterior debe ceder ante la norma más reciente, pues se presume, que al regular la nueva norma algo que estaba contemplado en una ley vigente, existe la intención tácita de quiere modificar.

Señala el Artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, establece: “Derogatoria de leyes. Las leyes se derogan por leyes posteriores: a) Por declaración expresa de las nuevas leyes. b) Parcialmente, por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes. c) Totalmente porque la nueva ley regule, por completo, la materia considerada por la ley anterior. d) Total o parcialmente, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad. Por el hecho de la derogación de una ley no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado.”



También es importante señalar, que cuando una norma sin contraponerse a otra, sino su alcance queda corto para resolver un asunto en concreto, debe obligadamente resolverse buscando el espíritu de la norma, es decir, recurrir a la exegesis de la norma o mejor conocida como interpretación de las leyes, buscando desentrañar lo que busco el legislador al imponerla.

“Por interpretación del derecho del trabajo debe entenderse el buscar o desentrañar el espíritu que el legislador quiso dar a la ley. Esto no impone la posibilidad de dar a la ley un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad consiste en la operación técnico-científica, cuyo propósito es ubicarnos imaginariamente en el pensamiento del legislador para comprender, por qué éste quiso dar el sentido y el espíritu que en su aplicación posee.”¹³

Al respecto el Código de Trabajo señala en el Artículo 15: “Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

Más adelante en el Artículo 16 del mismo cuerpo legal, establece: “En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben

¹³Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 85.



predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Y en el Artículo 17, siempre del citado Código de Trabajo: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

Por su parte la Ley del Organismo Judicial, en el 10 preceptúa: **“Interpretación de la ley.** (Reformado por el Decreto Ley 75-90). Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras. a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Según el conjunto de una ley el contenido de cada una de sus partes. pero los pasajes de la misma se podrán aclarar. atendiendo al orden siguiente. a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

3.3 Principio de especialidad

El criterio de especialidad (*lexspecialisderogatlegigenerali*), considera que la contradicción de normas se debe aplicar la norma específica para el caso concreto, las normas de orden general deben quedar relegadas ante las leyes especiales, precisamente se inicia regulando todas las conductas en las normas generales, pero



cuando exista la necesidad de crear una normativa especial para determinada conducta, implica que, así lo considero oportuno el legislador.

“El problema de las antinomias (aquellos casos o conductas contradictorias en el sistema jurídico vigente) se resuelve en dependencia con el sistema de leyes en su conjunto –cuando como ocurre con el Código de Trabajo, el legislador le otorga prevalencia- por su especialidad, y en otras circunstancias, en observancia del orden cronológico y el jerárquico, son los que gozan de más tradición. El de especialidad es que el presenta más dificultades puesto que, en los otros dos casos, para comprobar que una ley es posterior o superior basta con examinar la fecha de su publicación o su categoría en el ordenamiento jurídico, ya que en cuestiones de rango hay acuerdo total. En tanto, la especialidad requiere un análisis de las leyes confrontadas, cuyos resultados puede ser dispares.”¹⁴

Señala el Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial: “Primacía de las disposiciones especiales. Las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales.”

En consecuencia, según los términos del Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos: 2, segundo Párrafo; 14, primer párrafo; 191, 192 y 193 del Código de Trabajo, 2 de la Ley de Servicio Civil, no le es aplicable el Código de trabajo, a las instituciones de derecho público, por existir una normativa que regula las situaciones previstas en su normativa específica, es taxativa la normativa que señala la

¹⁴David García, Mario. *Tratado de interpretación de la ley*. Pág. 134.



no aplicabilidad del Código de Trabajo a las relaciones laborales de las personas jurídicas de derecho público con su personal, por lo que en aras del principio de especialidad de las normas, se debe aplicar la ley especial por los órganos jurisdiccionales para resolver los conflictos del servicio civil sometidas a su conocimiento, quedando desplazado el Código de Trabajo, salvo las disposiciones en materia adjetiva, por la falta de normativa aplicable.

3.4 Principios y derechos que resultan violados por la inobservancia del principio de especialidad en los procesos laborales.

Las entidades de derecho público, cuenta con normativas específicas, desde la Constitución Política de la República de Guatemala, La Ley de Servicio Civil, La Ley Orgánica del Presupuesto, Ley de Salarios de la Administración pública, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Ley de Contrataciones del Estado, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo Para los Trabajadores del Estado, Ley de Servicio Municipal, Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Ley de Servicio Civil del Organismo Legislativo, Ley General de Relaciones Laborales de la Escuela Nacional Central de Agricultura y su Personal, etc.

Toda esta gama de normas son las aplicables al sector público, las que excluyen la aplicación del Código de Trabajo, sin embargo los jueces de trabajo no aplican ninguna de estas disposición legales, ni siquiera explican porque omite estas normas para resolver un caso concreto, con ello violan principios y derechos fundamentales del



justiciable, como el de legalidad, iuranovit curia, tutela judicial efectiva, derecho de defensa, debido proceso, pero especialmente el principio de especialidad de la norma.

En cuanto al principio de legalidad, ordena que, la actuación del Estado debe ser conforme a la ley, para el caso de los jueces y magistrados, señala la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 203, segundo párrafo: “Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.”

“El desarrollo del constitucionalismo determino con posterioridad los alcances precisos de la concepción dentro del modelo occidental. El estado de derecho significa básicamente, a partir de entonces, un régimen en el cual el derecho preexiste a la actuación de la administración y la actividad de ésta se subordina al ordenamiento jurídico; conjuntamente, los derechos fundamentales de las personas hallan plenamente garantidos y existen tribunales independientes para juzgar las contiendas.”¹⁵

Uno de los principios fundamentales del Estado de derecho es la separación de poderes en los organismos ejecutivo, legislativo y judicial, correspondiendo a esta última, conocer y aplicar la ley para declarar los derechos en los hechos controvertidos sometidos a su conocimiento, a través de los órganos jurisdiccionales. Un magistrado o juez, debe ser obligadamente abogado y antes de ser abogado, un estudioso del

¹⁵Cassagne, Juan Carlos. **Derecho administrativo**. Pág. 113.



derecho, en consecuencia, es un especialista en leyes, por lo que obligadamente debe conocer las normas, aunque no fuere alegada por las partes, por lo tanto, cuando un juzgador deja de observar las normas aplicables al caso concreto, viola el principio de *iuranovit curia*.

La Página Wikipedia señala: “*iuranovit curia* es un aforismo latino, que significa literalmente: el juez conoce el derecho, utilizado en derecho para referirse al principio de derecho procesal según el cual el juez conoce el derecho aplicable y, por tanto, no es necesario que las partes prueben en un litigio lo que dicen las normas. El principio sirve para que las partes se limiten a probar los hechos, y no los fundamentos de derecho aplicables. El juez debe someterse a lo probado en cuanto a los hechos, pero puede ampararse en ese principio para aplicar un derecho distinto del invocado por las partes a la hora de argumentar la causa.”¹⁶

La tutela judicial efectiva, significa la protección de los derechos fundamentales de toda persona por parte de un órgano jurisdiccional, imparcial e independiente, que, mediante un proceso observando las normas, derechos y garantías, resuelve mediante una sentencia, la cual puede impugnar a fin de respetar todos sus mecanismos de defensa.

“El rol de los operadores judiciales en estos tiempos frente a una sociedad que exige respuestas urgentes, es dar pronta seguridad jurídica, amparo frente al desamparo,

¹⁶<https://es.wikipedia.org> (consultada el 3 de noviembre de 2018)



tutela frente a la indefensión, abriendo las compuertas de la jurisdicción y garantizando las libertades fundamentales a todos los habitantes.”¹⁷

La impartición de justicia lo tiene monopolizado el estado, los particulares están vedados de impartir justicia con sus propias manos, a partir del momento que una persona está señalada de incumplir con los derechos que reclama otra persona, debe ser resuelto por un órgano jurisdiccional, por lo tanto debe ser citado oído y vencido, con todas las garantías procesales que le asisten, observando rígidamente las normas sustantivas para el derecho reclamado, sin ninguna importar las cuestiones subjetivas.

“En las páginas anteriores se puso de manifiesto que el Estado provee para la resolución de los conflictos órganos que declaran derecho e imparten justicia es decir poseen jurisdicción prohibiendo a las personas a que realicen una auto-tutela de sus derechos. Y es por ello que el estado como el único entre que ha monopolizado la jurisdicción tiene la obligación de proveer la defensa de los mismos.”¹⁸

La observancia de lo anterior implica un respeto al debido proceso y al derecho de defensa, consagrada en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser

¹⁷<http://www.elsantafesino.com> (consultada el 1 de noviembre de 2018)

¹⁸Magno, Villalta Ramirez, Ludwig Guillermo **Principios, derechos y garantías estructurales en el proceso penal.**
Pag. 92



juzgada por tribunales especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

3.5 Momento en que se vulnera el principio de especialidad en el juicio ordinario laboral.

“Como el proceso es sólo un medio de debate para lograr la heterocomposición de las partes, parece razonable sostener que el objeto de aquél es lograr la emisión del acto de autoridad que resolverá el litigio: la sentencia.”¹⁹

El proceso, es la serie de etapas por medio del cual se resuelve un conflicto entre particulares, sometido ante un órgano jurisdiccional, quien deberá resolver el asunto, según la acción del demandante y la reacción del demandado, conforme a los hechos, medios de prueba y legislación aplicable, haciendo las deliberaciones en la sentencia correspondiente, observando rigurosamente todas las garantías de ambas partes según la ley adjetiva.

Para el caso de conflictos laborales, sin ser exhaustivos, las normas procedimentales se encuentran contenido en el multicitado Código de Trabajo, Decreto 1441, a través del Juicio Ordinario Oral Laboral, contenido especialmente del Artículo 321 al 364 de dicho código, señalando en el Artículo 364, lo siguiente: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean

¹⁹Alvarado Velloso, Adolfo. *Introducción al estudio del derecho procesal*. Pág. 243.



congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.”

En consecuencia, el momento preciso en la cual se determina la justicia o injusticia de la resolución judicial en cuanto a la observancia del principio de especialidad de las normas, se aprecia de manera culmen al dictar la sentencia, al menos en cuanto a la declaratoria de los derechos contenidos en las leyes sustantivas, analizando las cuestiones de hecho y de derecho que arribó a su decisión, La sentencia, es la forma común de terminar el proceso, aunque no la única: “Quiero manifestar que se ha llegado al final del recorrido que hace el tren, recordarán cuando comparábamos ese recorrido con la definición de proceso; y en su oportunidad manifestamos que la sentencia es la única forma normal de ponerle fin a un proceso”²⁰

Si bien es cierto que la sentencia no pone fin absoluto al litigio, puesto que es susceptible de impugnación, sin embargo, una resolución bien fundamentada, solo se esperaría su confirmación para que el vencido quede convencido de que fue declarado en observancia rigurosa de los principios, garantías y el derecho aplicable, fue resuelto por un juez idóneo, justo y correcto, conocer del derecho.

²⁰Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría General del Proceso**. Pág. 327.



En caso contrario, dicha decisión puede ser modificada por otro órgano jurisdiccional, lo cual implica una duda razonable sobre el conocimiento, capacidad y experiencia del juzgador, incurriendo en gastos por el juicio y probablemente endosado por el juez superior a la otra parte, sin contar con el tortuguismo judicial para resolver los casos sometidos a su conocimiento, lo cual se suma a las penas que sufren los que claman por una justicia pronta y cumplida, como lo ordena la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.6 Análisis de sentencia laboral que vulnera el principio de especialidad.

“Derecho Procesal de 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 voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.”²¹

En el presente caso, se analiza la sentencia de fecha veintitrés de marzo de dos mil diecisiete, dentro del juicio ordinario laboral identificado como ordinaria laboral 01173-2016-06786, oficial 1ro, dictado por el Juzgado Duodécimo de Trabajo y Previsión Social, promovido por Héctor Conrado Valdez Marckwordt contra la Escuela Nacional Central de Agricultura –ENCA-

²¹López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 38.



El objeto del proceso es declarar si el actor tiene derecho al pago de las prestaciones laborales reclamadas en la demanda; su naturaleza es ordinario laboral y desarrollado a través de audiencias orales, y del estudio de las actuaciones procesales.

Costa en la sentencia que el actor manifestó que inició relación laboral con la entidad demandada el veinticuatro de junio de dos mil trece y finalizó el treinta y uno de diciembre de dos mil quince por despido directo e injustificado, desempeño el puesto de docente, habiendo suscrito varios contratos a plazo fijo, pretendiendo simular la relación laboral, por ello tiene derecho a que se le paguen las prestaciones laborales que reclama, haciendo sus peticiones conforme a la ley.

En la parte resolutive el juzgado con base en lo considerado y leyes citadas al resolver declaró especialmente: I) Rebelde a la Escuela Nacional Central de Agricultura, -ENCA-; II) con lugar la demanda ordinaria laboral promovida por el actor en contra de la entidad demandada; III) como consecuencia se condena a la demandada el pago a favor del actor y dentro de tercero día de estar firme el presente fallo las prestaciones laborales siguientes: a) indemnización b) vacaciones c) aguinaldo d) bonificación anual para trabajadores del sector privado y público e) bonificación incentivo f) daños y perjuicios IV) multa de quinientos quetzales por la no exhibición los documentos solicitados V) costas judiciales.

Al realizar el análisis de las consideraciones del juzgador se puede apreciar que analizo únicamente los siguientes Artículos: 12, 18 y 78 del Código de Trabajo y mencionó en el apartado de fundamento legal, los siguientes Artículos: 101 al 103, 203 y 204 de la



Constitución Política de la República de Guatemala, 30, 77, 78, 79, 80, 130 al 136; 321 al 329, 332, 334 al 354, 358, 359, 361, 363 y 364 del Código de Trabajo, Decretos 76-78, 78-89 y 42-92 del Congreso de la República, y 141, 142, 143 y 147 de la Ley del Organismo Judicial.

Con lo anterior se puede establecer plenamente la violación al principio de *iuranovit curia*, si bien es cierto que la entidad fue declarada rebelde por no haber comparecido al juicio señalado para el efecto, esto no justificaba la falta de análisis de las normas jurídicas específicas aplicables al caso concreto, el titular del juzgado simplemente se concretó invocar normativa aplicable al sector privado y nunca del sector público, inclusive en el fundamento constitucional, excluyo las normas que rigen a las personas jurídicas de derecho público.

La Escuela Nacional Central de Agricultura, conforme al Artículo 108 de la citada Constitución Política de la República de Guatemala y 25 de la Ley Orgánica de dicha entidad tiene su propia normativa que regula las relaciones entre este y su personal, con instrumentos jurídicos necesarios para el manejo de su personal, el buen ejercicio de la autonomía y descentralización de la entidad, siendo esta la Ley General de Relaciones Laborales de la Escuela Nacional Central de Agricultura y su Personal, Decreto 71-96 del Congreso de la República de Guatemala, siendo el Código de Trabajo una fuente supletoria en los casos y situaciones no previstos en ella, según el Artículo 10 de la citada Ley General de Relaciones Laborales de la ENCA.



Si bien es cierto que los procedimientos para desarrollar un proceso laboral, es el mismo para resolver conflictos laborales del sector privado y del sector público, lo cual ha traído como consecuencia que los jueces para resolver una discusión laboral apliquen las disposiciones del Código de Trabajo al sector público, y no su propia normativa, es decir omiten la aplicación de las normas específicas, bajo esta concepción, la problemática que se pretende resaltar es la vulneración del principio de especialidad cuando existe una ley exclusiva para las instituciones, que se encarga de regular todas las actuaciones de los servidores públicos y la que debería ser aplicada Ley del Servicio Civil o su propia normativa, situación que no se dio en el presente caso como en muchos otros casos.

Lo anterior, implicaría una violación a una sentencia motivada, “La motivación de la sentencia es la exposición de las razones que determinan el sentido de la sentencia y que permiten conocer los motivos a fin de poder cuestionarlas o desvirtuarlas en el oportuno recurso. Motivar supone dar o explicar las razones que se han tenido en cuenta para adoptar la sentencia se en los términos en que se han hecho dando las razones y fundamentos legales del fallo que haya de dictarse.”²²

En el caso anterior, conlleva al planteamiento de recursos a fin de exigir al juzgador la falta de observancia de normas específicas para el caso concreto, inclusive el juzgador declaro confeso a la entidad, cuando la normativa de las entidades de derecho público prohíbe tal situación, tal es el caso del Decreto 512 del Congreso de la República que contiene la Ley Orgánica del Ministerio Publico (que debe entenderse Procuraduría

²²<https://practico-administrativo.es> (consultada el 2 de noviembre de 2018)



General de la Nación según decreto 25-97 del Congreso de la República) al señalar categóricamente la prohibición legal de declarar confeso al Estado por su incomparecencia en los juicios: “Sin expresa autorización del correspondiente ministerio de estado, el procurador general no puede absolver posiciones ni confesar demandas, pedir el sobreseimiento de los asuntos, celebrar transacciones o compromisos, o desistir de los juicios o recursos que promueva en ejercicio de la personería de la nación. Tampoco podrá dejar de promover los recursos pertinentes contra las resoluciones desfavorables, en todo o en parte, a los intereses que represente en ejercicio de esa misma personería. Los tribunales en ningún caso podrán declarar confesa a la nación en rebeldía del Procurador General, pero éste está en la obligación de concurrir a la diligencia de posiciones.”

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, la cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. P ara lograr ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laborar, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”²³

Una sentencia debidamente motivada, no solo ayuda a mantener la paz y la armonía social, sino implica certeza y seguridad jurídica como deber fundamental del Estado: “La seguridad jurídica es un principio del derecho, universalmente reconocido, que se

²³Fernandez Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 19



basa en la certeza del derecho, tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y que significa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, ordenado o permitido por el poder público.²⁴

²⁴<https://es.wikipedia.org> (consultado el 3 de noviembre de 2018)



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En esta investigación se observó que los juzgados laborales vulneran el principio de especialidad al resolver conflictos laborales entre la administración pública y su personal, aplicando la ley general y dejando por un lado la ley especial. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 108 es clara al indicar que, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas se rigen por sus propias leyes o disposiciones; lo que en la actualidad no se aplica por parte de los juzgados laborales al momento de resolver.

Sin embargo, el procedimiento para desarrollar un proceso laboral es el mismo para resolver conflictos laborales del sector público aplicables al sector privado, lo cual ha traído como consecuencia que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, resuelvan una discusión laboral aplicando las disposiciones sustantivas del Código de Trabajo para declarar los derechos de los trabajadores del Estado, contra las personas jurídicas de derecho público, vulnerando el principio de especialidad; debiendo aplicar la Ley Orgánica de la ENCA en este caso, evitando pasar sobre los derechos fundamentales de las entidades estatales.



BIBLIOGRAFÍA



- ALVARADO VELLOSO, Adolfo. **La acción procesal**. 1ra Edición, Editorial Rubinzal Culzoni Editores, Buenos Aires, Argentina, (s.f.).
- CALDERÓN MORALES, Hugo H. **Derecho administrativo I**. 7ma. Ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- CASSAGNE, Juan Carlos. **Derecho administrativo**. 7ª Edición, Ed: Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1998.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 2da. Ed., Guatemala: Ed. Impresos D & M, S.A., 2001
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ta Edición, Ed: Oscar De León Palacios, Ciudad de Guatemala, Guatemala, 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 1ra. Edición, Ed: Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006.
- GARCÍA, Mario David. **Tratado de interpretación de la ley**. 1ra Edición, Ed: Tierra Labrada, Guatemala, 2002.
- GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. 2013 ed., Uruguay: Ed. Viviana Bellante, 2013
- http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8039.pdf, consultado el 14 de octubre de 2018
- <http://incispp.edu.pe/blog/sistema-contratacion-mixto/>, consultado el 14 de octubre de 2018
- https://es.wikipedia.org/wiki/lura_novit_curia (consultada el 1 de noviembre de 2018)
- <http://www.elsantafesino.com/opinion/2004/10/13/2934> (consultada el 1 de noviembre de 2018)
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4455/10.pdf>, consultado el 14 de octubre de 2018



https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_jur%C3%ADdica (consultado el 3 de noviembre de 2018)

<https://practico-administrativo.es/vid/motivacion-sentencia-427619142> (consultada el 2 de noviembre de 2018)

<https://www.emprendepyme.net/que-es-un-contrato-de-trabajo.html>, consultado el 14 de octubre de 2018

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. 1ra Edición, Guatemala. Ed: Editorial estudiantil Fénix, 2003

MORINEAU IDUARTE, Marta, Iglesias González, Román. **Derecho romano**. 4ª Edición, Ed: Oxford, México, (s. f.)

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. 1ra Edición, Ed: Orellana, Alonso & Asociados, Guatemala, C. A., (s.f.)

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

SALINAS NARVÁEZ, Javier, Rosales Ávalos, Eliseo. **Servicio civil de carrera en México**. Ed..2004, México: Ed. Centro de producción editorial, 2004.

VILLALTA RAMÍREZ, Ludwin Guillermo Magno. **Principios, derechos y garantías estructurales en el proceso penal**.1ra Edición, Ed: Editorial estudiantil Fénix, Guatemala,2003.

Legislación:

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

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

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-48, 1948.

Ley Orgánica del Ministerio Público (Procuraduría General de la Nación). Congreso de la República, Decreto 512, 1948



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

Ley General de Relaciones Laborales de la Escuela Nacional Central de Agricultura y su Personal. Congreso de la República de Guatemala, decreto 71-96, 1996.