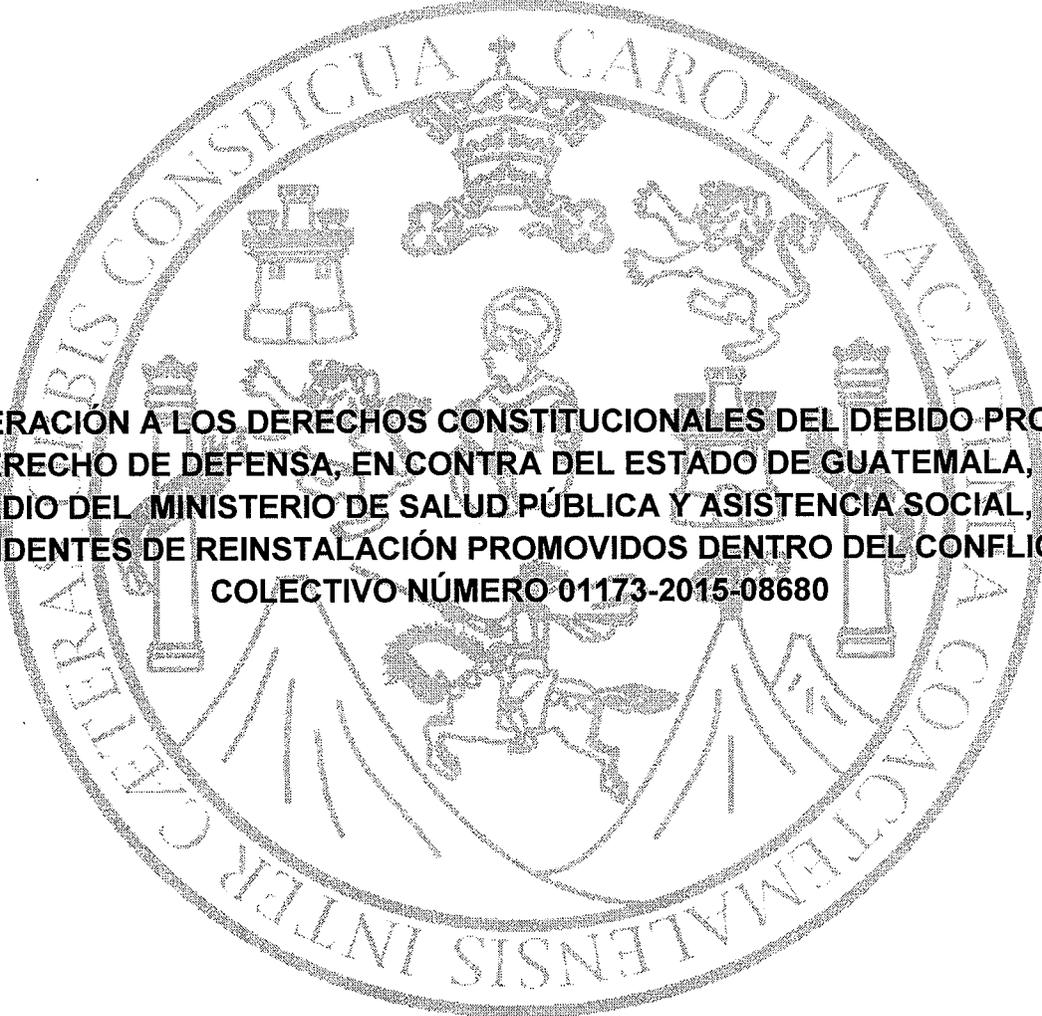


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a crown, a shield, and architectural elements like towers. The Latin motto "SIBI CONSPICUA CAROLINA ACATEMA CONCEPTA" is inscribed around the perimeter of the seal.

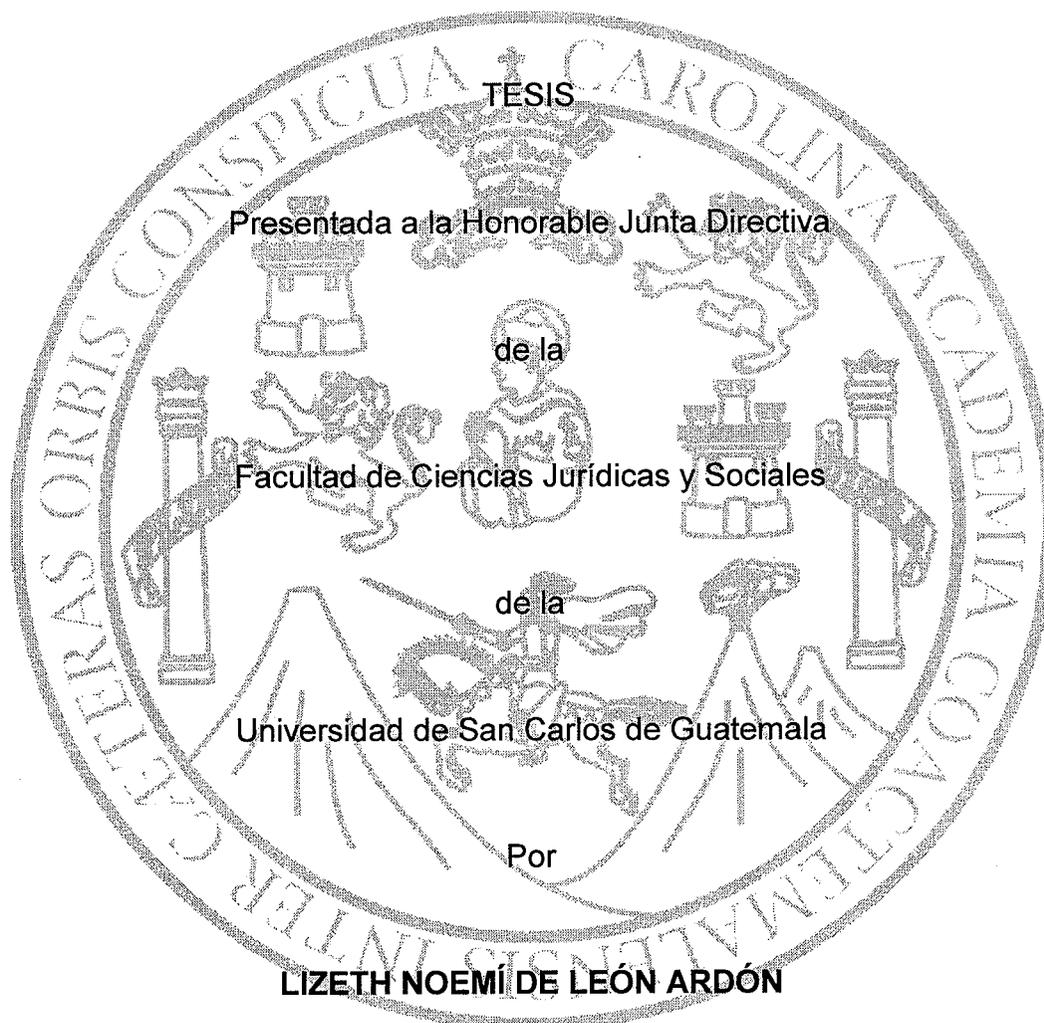
**VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL DEBIDO PROCESO
Y DERECHO DE DEFENSA, EN CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA, POR
MEDIO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, EN
INCIDENTES DE REINSTALACIÓN PROMOVIDOS DENTRO DEL CONFLICTO
COLECTIVO NÚMERO 01173-2015-08680**

LIZETH NOEMÍ DE LEÓN ARDÓN

GUATEMALA, JUNIO DE 2021

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

**VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL DEBIDO PROCESO
Y DERECHO DE DEFENSA, EN CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA, POR
MEDIO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, EN
INCIDENTES DE REINSTALACIÓN PROMOVIDOS DENTRO DEL CONFLICTO
COLECTIVO NÚMERO 01173-2015-08680**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL I, en sustitución del Decano.

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



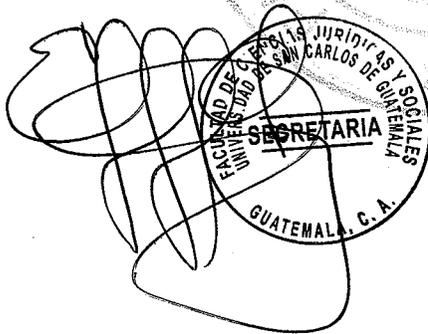
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, doce de abril de dos mil veintiuno.

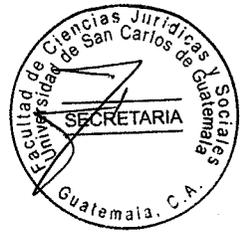
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LIZETH NOEMÍ DE LEÓN ARDÓN, titulado VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA, EN CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA, POR MEDIO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, EN INCIDENTES DE REINSTALACIÓN PROMOVIDOS DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO NUMERO 01173-2015-08680. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 22 de julio de 2019

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
 Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
 22 JUL. 2019
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: *[Signature]*

Estimado Licenciado Orellana:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis de la bachiller **LIZETH NOEMÍ DE LEÓN ARDÓN**, la cual se titula: **“VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA, EN CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA, POR MEDIO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, EN INCIDENTES DE REINSTALACIÓN PROMOVIDOS DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO NÚMERO 01173-215-08680”**.

Le recomendé a la bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Signature]
Lic. FREDY ROBERTO ANDERSON RECINOS

[Signature]
 Docente Consejero de Comisión y Estilo



Licenciado Luciano Alexander Patzán Lechuga
Abogado y Notario
Teléfono Cel.: 31780131
Dirección 14 calle "A" 10-25 zona 1, Guatemala
Colegiado No. 8918
Correo electrónico: lic.alexpatzan@gmail.com



Guatemala 10 de enero de 2019.

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

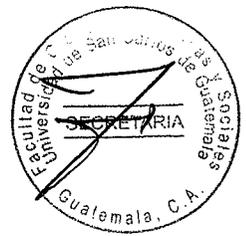


SEÑOR JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS

De conformidad con el nombramiento recaído en mi persona, atentamente me dirijo a usted para informarle, que en cumplimiento a la providencia de fecha 24 de mayo del 2018 de esa Unidad de Asesoría de Tesis, por medio del cual fui nombrado como ASESOR de TESIS de la Bachiller **LIZETH NOEMÍ DE LEÓN ARDÓN**, intitulado: **"VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA, EN CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA, POR MEDIO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, EN INCIDENTES DE REINSTALACIÓN PROMOVIDOS DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO NÚMERO 01173-2015-08680"**, dentro del cual se le hicieron las observaciones correspondientes para que de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el trabajo cumpla con los requisitos y presupuestos exigidos por dicho Artículo.

- a. El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en la violación a los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, en contra del Estado de Guatemala, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173-2015-08680.
- b. La metodología y técnicas utilizadas en realización del trabajo de investigación, fueron acordes al desarrollo de los capítulos. En la introducción y conclusión discursiva alcanzada, se utilizaron los métodos analítico, inductivo y de abstracción.
- c. En relación a los objetivos quedó demostrado que es fundamental determinar la violación que existe a los derechos constitucionales del debido proceso y derecho

Licenciado Luciano Alexander Patzán Lechuga
Abogado y Notario
Teléfono Cel.: 31780131
Dirección 14 calle "A" 10-25 zona 1, Guatemala
Colegiado No. 8918
Correo electrónico: lic.alexpatzan@gmail.com

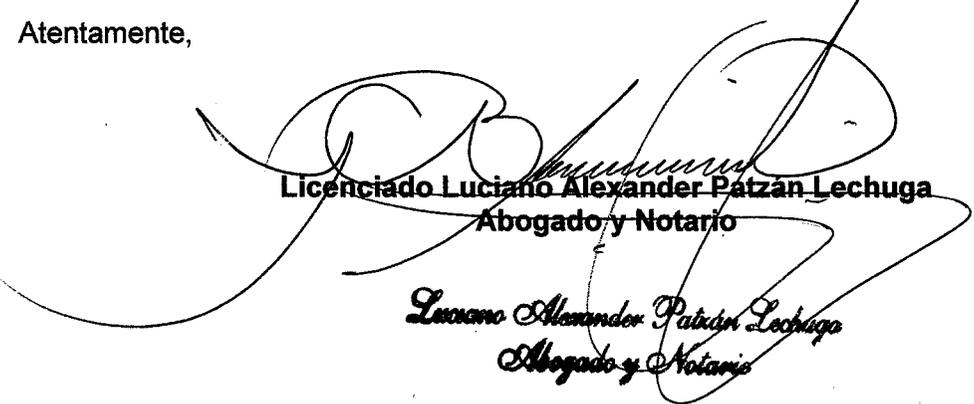


de defensa en las resoluciones judiciales, con el fin de evitar que se declaren relaciones de trabajo en un proceso que no es el ad hoc para discutir dicha pretensión, específicamente en los incidentes de reinstalación promovidos por personas que suscriben contratos administrativos.

- d. La hipótesis planteada quedó demostrada, toda vez que el trabajo realizado por la Bachiller señala que los derechos constitucionales de defensa y debido proceso son fundamentales previo a resolver, ya que se declara una relación laboral sin haber garantizado el contradictorio entre las partes.
- e. Los métodos y técnicas de Investigación fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción y permitiendo entender los elementos que analiza la estudiante, los criterios técnicos y jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.
- f. La contribución científica del tema es de gran importancia y basada en un contenido de actualidad. En cuanto a la conclusión, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el objeto del tema. La bibliografía utilizada para la elaboración de la tesis ha sido la adecuada.

Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público, así mismo hago constar que no tengo ninguna clase de parentesco tanto de los grados de ley como de afinidad que me unan con la Bachiller **LIZETH NOEMÍ DE LÉON ARDÓN**, por lo tanto **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Atentamente,


Licenciado Luciano Alexander Patzán Lechuga
Abogado y Notario

Luciano Alexander Patzán Lechuga
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 24 de mayo de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUCIANO ALEXANDER PATZAN LECHUGA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LIZETH NOEMÍ DE LEÓN ARDÓN, con carné 200451170,
 intitulado VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA, EN CONTRA DEL ESTADO DE GUATEMALA, POR MEDIO DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL, EN INCIDENTES DE REINSTALACIÓN PROMOVIDOS DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO NÚMERO 01173-2015-08680.

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 20/06/2018 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Luciano Alexander Patzan Lechuga
 Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS: Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias, porque cuando fui débil me diste fuerzas para alcanzar este éxito.

A MIS PADRES: Rolando René González de León (Q.E.P.D.) y Ángela Ardón de de León, por darme la vida, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, los ejemplos de perseverancia y constancia, valores que me infundaron siempre al enseñarme, que en la vida para triunfar es necesario ser honesto y esforzarse. Hoy en gran parte gracias a ustedes, puedo ver alcanzada mi meta. Gracias eternamente por su apoyo incondicional mantenido a través del tiempo.

A MIS HERMANOS: Rolando de León Ardón, Inés Maribel de León Ardón, Juliana Jamilethe de León Ardón y Jairo René de León Ardón, que me acompañaron a lo largo de mi camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar, mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo. Los quiero mucho.

DEDICATORIA ESPECIAL: Gerson de Jesús Maldonado Gil, por su apoyo incondicional, comprensión y ser mi pilar en cada momento. Con amor.

A MIS AMIGOS: Por las tantas alegrías, buenos y malos momentos, ocurrencias y apoyo mutuo en nuestra formación profesional, a todos aquellos que formaron parte especial de mi vida. Con cariño especial.



A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida y superarme profesionalmente.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes, con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

PRESENTACIÓN



Esta investigación es de tipo cualitativa, fundamentada en el derecho laboral, administrativo y constitucional, que implica el debido proceso en cuestiones relacionadas a relaciones de trabajo específicamente del sector público, así como contrataciones de carácter administrativo. Los contratos administrativos se han desarrollado dentro de la administración pública, de la misma manera la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Esta investigación busca exponer la vulneración al debido proceso, planteado dentro del proceso judicial en los incidentes de reinstalación comprendidos en el período de enero a diciembre de 2015, dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680, contra el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, partiendo de la norma suprema del Estado de Guatemala y leyes que coadyuvan el tema, en virtud que se declaran relaciones de trabajo en procesos judiciales.

Toda vez, que los procesos judiciales surgen de un vínculo jurídico que nace de un contrato administrativo. En la investigación se tiene como objeto garantizar los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, resolviendo conflictos colectivos y amparando los derechos del trabajador.

El sujeto de esta investigación fue: el trabajador, en relación de determinar que en el ordenamiento jurídico, existe una norma que de manera pronta y efectiva garantiza los derechos constitucionales del trabajador, exponiendo la vulnerabilidad de los procesos judiciales dentro de los incidentes de reinstalación planteados.

HIPÓTESIS



Existe vulneración de los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa en contra del Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por parte del órgano jurisdiccional a cargo del conflicto colectivo número 01173-2016-08680, en incidentes de reinstalación, al resolverse la simulación o disfraz de la relación laboral, sin que se garantice plenamente el principio contradictorio entre las partes, en un proceso que no es el ad hoc para discutir esas pretensiones.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis, en el sentido que los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa son indispensables en todo proceso judicial, garantizando un debido proceso. Los conflictos colectivos de carácter económico social, buscan solucionar conflictos de interés en la mayoría de carácter económico, no debe ser un límite al momento de una rescisión de un contrato administrativo, el cual no constituye un contrato de trabajo, por lo que no es necesario solicitar una autorización judicial para determinar una relación laboral.

Por lo anterior, deben garantizarse los derechos constitucionales del debido proceso, derecho de defensa y de audiencia o contradicción, previo a declarar con lugar un incidente o denuncia de reinstalación, en el caso específico, condenando al Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

El desarrollo del trabajo se realizó bajo un método analítico, descomponiendo el todo en sus partes para indagar sobre el contenido del objeto de estudio. Se utilizó el método inductivo y deductivo, analizando cada tema y subtema llegando a la conclusión discursiva planteada. Se emplearon técnicas de investigación bibliográfica y documental, a través de la búsqueda de libros y documentos afines al tema, sujetas a la aplicación del método analítico. De esta manera se comprueba la vulnerabilidad a los derechos constitucionales del debido proceso.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1 Derecho laboral	1
1.1 El ámbito de la relación laboral.....	12
1.2 Sujetos de la relación laboral.....	14
1.2.1 Trabajador.....	14
1.2.2 Patrono o empleador.....	15
1.3 Principios sustantivos y adjetivos del derecho laboral.....	15
1.3.1 Principio dispositivo.....	16
1.3.2 Principio de tutelaridad.....	16
1.3.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	17
1.3.4 Principio conciliatorio.....	18
1.3.5 Principio de realidad objetiva.....	19
1.3.6 Principio de sencillez o poco formalista.....	19
1.3.7 Principio de intermediación procesal.....	22
1.3.8 Principio de oralidad.....	22
1.3.9 Principio de concentración procesal.....	23
1.3.10 Principio de economía procesal.....	23
1.3.11 Principio de publicidad.....	23
1.3.12 Principio de preclusión.....	24
1.3.13 Principio de inversión de la carga de la prueba.....	24
1.3.14 Principio de adquisición procesal.....	25
1.4 El contrato de trabajo.....	25
1.4.1 Elementos del contrato de trabajo.....	29
1.4.2 Formas de perfeccionamiento del contrato de trabajo.....	31
1.4.3 Leyes aplicables a la relación laboral y/o contrato de trabajo en la iniciativa privada.....	34



CAPÍTULO II

2. Contratos de trabajo en el sector público.....	37
2.1 Elementos del contrato de trabajo en el Servicio Civil.....	37
2.2 Características de los trabajadores del Estado.....	42
2.2.1 Perfeccionamiento del contrato de trabajo en el servicio civil.....	44
2.3 Leyes aplicables al contrato de trabajo en el sector público..	46
2.4 Contratos de servicios profesionales y servicios técnicos.....	48
2.4.1 Sujetos de los contratos de servicios profesionales y servicios técnicos.	50
2.4.2 Leyes aplicables a los contratos de servicios profesionales y servicios técnicos.....	57

CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales.....	59
3.1 Clases de prestaciones laborales.....	59
3.1.1 Salario mínimo.....	60
3.1.2 Indemnización.....	61
3.1.3 Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado....	63
3.1.4 Aguinaldo.....	64
3.1.5 Bonificación incentivo.....	65
3.1.6 Vacaciones.....	65
3.1.7 Horas extraordinarias.....	66
3.1.8 Ventajas económicas.....	67
3.1.9 Días feriados y asueto.....	68
3.1.10 Séptimo día.....	70
3.1.11 Jornada de trabajo.....	70
3.1.12 Lactancia y periodo pre y post natal.....	72

3.1.13 Higiene y seguridad.....	73
3.1.14 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).....	75
3.2 Estabilidad laboral.....	76
3.2.1 Inamovilidad de los trabajadores y servidores públicos.....	79

CAPÍTULO IV

4. Vulneración a los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, en contra del Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173201608680.....	83
4.1 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.....	84
4.2 Análisis del conflicto colectivo 01173-2016-08680.....	93
4.3 Incidente de Reinstalación.....	95
4.4 Análisis de los derechos constitucionales como garantías procesales.....	100
4.4.1 Debido proceso.....	100
4.4.2 Derecho de defensa.....	101
4.5 Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	102
4.6 Simulación del contrato de trabajo y consecuencias para los sujetos de la relación laboral.....	103
4.7 Estudio de la jurisdicción laboral de la Corte de Constitucionalidad en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680.....	107
4.8 Estudio de la apelación de sentencias de amparo emitidas por la Corte de Constitucionalidad en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680.....	111
CONCLUSION DISCURSIVA.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115



INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico laboral se encuentra regulada la relación de trabajo y contrato de trabajo, con elementos propios y constitutivos de dicha figura jurídica. Específicamente en el sector público, es esencial la existencia física del contrato de trabajo, toda vez que es obligación del empleador, suscribirlo en tres ejemplares, distribuirlo entre las partes. El servidor público es quien en su mayoría inicia los procesos y procedimientos laborales como parte actora. El contrato de trabajo, debe de cumplir con un vínculo económico jurídico, prestación personal del servicio, dependencia continuada, dirección delegada, salario o retribución.

Respecto a la hipótesis formulada, establecía que existe vulneración a los derechos de debido proceso y derecho de defensa, en los procesos promovidos en contra del Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en incidentes de reinstalación, diligenciados en el conflicto colectivo número 01173-2015-08680, se determinó que no existe momento procesal oportuno para la defensa del demandado, además que el juzgador que conoce del conflicto colectivo de la presente investigación, resuelve declarando una relación laboral, en un proceso que no es el ad hoc para discutir dicha pretensión.

El objetivo general de la investigación fue establecer que no sean violentados los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, en los incidentes de reinstalación promovidos dentro de un conflicto colectivo.

El trabajo de investigación se desarrolla de la siguiente manera: en el capítulo I, se conoció el ámbito de la relación laboral; en el capítulo II, se estudió lo concerniente al derecho del trabajo aplicable al sector público; en el capítulo III, se desarrolló lo concerniente a las prestaciones laborales del sector público y privado y el capítulo IV, se analizó sobre los incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo 01173-2016-08680 planteados contra el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.



Los métodos y técnicas de investigación utilizados en el trabajo de graduación, el método científico indagando sobre la violación a los derechos constitucionales en los incidentes de reinstalación planteados dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social.

El método de abstracción para obtener lo conducente de las normas jurídicas relacionadas a los contratos de trabajo y contratos de servicios profesionales y/o técnicos. El método inductivo que permitió identificar y determinar la jurisprudencia aplicable al caso concreto. Entre las técnicas se utilizó la investigación documental necesaria para obtener información para el análisis del tema.

El derecho laboral de Guatemala es violentado constantemente, toda vez que se simula un contrato de servicios técnicos y profesionales, cuando en realidad se trata de un contrato de trabajo ya que el contratista debe cumplir con un horario de trabajo, tiene tarjeta de responsabilidad de bienes a su cargo, reuniendo así las condiciones que regula el Código de Trabajo. Y consecuentemente se vulneran las garantías constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, al no existir momento procesal oportuno para pronunciarse en cuanto a la no reinstalación, específicamente de los contratistas.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral guatemalteco, en la época pre-colonial los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

En la época colonial el gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios. Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial controlaba la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los



reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) protegiendo los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no se consideraban antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica, para compensar su desigualdad económica.

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, las cuales contenían las siguientes disposiciones:

- a. Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;
- b. Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas;
- c. El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche;
- d. Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;
- e. Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;
- f. Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados;



- g. Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;

- h. Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;

- i. Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;

- j. Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo;

- k. Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;

- l. No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;

- m. Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar; y

- n. Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.

La época independiente del período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran



escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo.

Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la



revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida.

De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920.

- a. Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas;
- b. Ley Protectora de Obreros, de 1906;
- c. Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del



Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje;

- d. Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social;
- e. Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385; y,
- f. Ley de Accidentes, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.¹

¹ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 38



“En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926- 30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo a los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase”.²

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desbordamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc. El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán.

“Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en

² Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del derecho laboral.** Pág. 73



provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".³

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora.

Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes:

a. La Constitución de la República, (en vigor el 15 de marzo de 1945):

“Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.⁴

³ *Ibíd.* Pág. 74

⁴ López Larrave. Mario. *Op. Cit.* Pág. 12



La Constitución Política de la República, reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal.

El establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica al trabajador frente al patrono, establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

b. Decreto 64-12 del Congreso de la República (9 de abril de 1945) por el que se dictan reformas al Código de Trabajo:

Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

c. Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947):

Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla los principios y



lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más.

Se le creyó novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

d. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953:

Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El período contrarrevolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Arbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se dicta la del 2 de febrero de 1956.

Esta conserva el capítulo de las garantías sociales, pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe



expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social.

Pero es al sector burocrático le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo.

El 6 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al código anterior Dto. 330 de la revolución y al Dto. 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores.

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores.

En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan con fondos públicos establece que deben registrarse



por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.

De acuerdo a los antecedentes de derecho laboral de trabajo, es menester resaltar que el derecho laboral de trabajo surgió con la revolución de 1944 naciendo así el derecho laboral en Guatemala, dando el sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Rigiendo las relaciones contractuales del trabajador y patrono para prestar servicios técnicos o profesionales, según lo regula la legislación guatemalteca en Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Ley de Contrataciones del Estado.

1.1 El ámbito de la relación laboral

El derecho del trabajo, como tal que regula las relaciones laborales entre dos o más sujetos o entes, encuentra su origen en la lucha por mejorar las condiciones para ejecutar determinado trabajo, así como la garantía y protección de sus derechos como trabajadores. No se discute, sobre la forma en que antiguamente se les trataba a las personas, al momento de realizar actividades propias de un trabajo, en donde muchas veces, no se les reconocía un salario, sino más bien eran tratados como prisioneros y de ahí el surgimiento de no someter a nadie a la esclavitud o servidumbre y la garantía de no imponer trabajo obligatorio, salvo excepciones legales.



Actualmente el derecho del trabajo, es tal como se expresa un derecho y además una obligación social. Pero para ello, existieron diversas luchas, manifestaciones por parte de la clase trabajadora para el reconocimiento de dicho derecho, toda vez que no se encontraba legislado y cuando se buscaba su reconocimiento se oprimía por parte del Estado a este grupo de personas, hasta que posteriormente logran que el Estado tolere sus peticiones, llegando a la etapa del reconocimiento legal constitucional y ordinario.

“El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, se conforma de normas de carácter sustantivo, que son las que reconocen el derecho, y de normas de carácter adjetivo, que son las que tienen por objeto canalizar la acción del Estado en su obligación de hacer prevalecer el derecho”.⁵ Dentro de la legislación guatemalteca, el derecho al trabajo regulado en forma sustantiva y procesal, se encuentra en el Decreto 330 del Congreso de la República.

Básicamente, esta rama del derecho busca lograr la armonía y convivencia social entre dos sujetos denominados: trabajador y empleador, dando lugar al nacimiento de una relación laboral o relación de trabajo.

“La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo”.⁶ Lo que implica, que no es necesario establecer un vínculo legal de carácter escrito, únicamente

⁵ Estrada Y Estrada, Jorge. **Ponencia del sector sindical**. Pág. 90

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 88



con la ejecución del trabajo se inicia una relación laboral, es decir, que la relación laboral no presupone un contrato de trabajo, no obstante, no significa que es la mejor forma de iniciar una relación laboral.

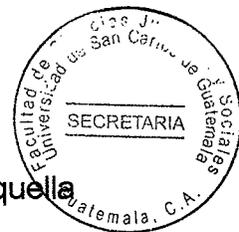
A lo largo de la investigación, se establecerán características esenciales y derechos de ambos sujetos de la relación laboral, lo que implica que contar con un contrato que documente los términos de la relación laboral, sería lo más conveniente. Sin embargo, el contrato verbal o escrito conllevan los mismos derechos y obligaciones para ambos sujetos, los cuales como se mencionó anteriormente se regirán por el derecho del trabajo o derecho laboral, el cual se inspira en diversos principios que coadyuvan a su aplicación.

1.2 Sujetos de la relación laboral

Los sujetos comunes de la relación laboral, es trabajador y empleador o patrono, los cuales son indispensables para la existencia de la misma, mediante dichos sujetos surge el vínculo jurídico que da vida a la relación.

1.2.1 Trabajador

El Código de Trabajo, en el Artículo 3, establece lo siguiente: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Tal como se expone



dentro de la definición, el trabajador solo puede ser una persona individual, aquella persona física, que se puede ver y tocar, capaz de contraer obligaciones y derechos.

El trabajador es el sujeto que ejecuta las labores, mediante la existencia de ese vínculo que lo une con su empleador, denominado relación de trabajo o contrato de trabajo. Antiguamente, el trabajador era aquella persona que su fuente de ingresos no era más que la ejecución de un servicio, su mano de obra, en virtud que años atrás, a la clase trabajadora se le llamo, clase obrera, proletariado, clase baja.

Las relaciones de trabajo comunes antiguamente, eran industriales, agrícolas, artesanales, entre otras. Aunado a ellas, actualmente, el sector de trabajadores, ha ido extendiéndose en todos los ámbitos de la sociedad, al prestar no solo servicios materiales, sino también profesionales, desenvolviéndose en sectores administrativos, estatales, económicos, etc.

1.2.2 Patrono o empleador

El Código de Trabajo, en el Artículo 2, da la siguiente definición: "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". A diferencia del trabajador, esta figura jurídica puede estar representada por una persona individual o física o una persona jurídica, toda vez que está únicamente requiere los servicios, más no los ejecuta, es quien cuenta con la capacidad económica para contratar a otras personas.

1.3 Principio sustantivos y adjetivos del derecho laboral

Son enunciados o directrices que guían la aplicación de una norma jurídica, algunos se encuentran inmersos dentro del articulado de la norma, en la parte considerativa o devienen de la interpretación de la ley. Es decir, que no todos los principios se encuentran integrados literalmente dentro del ordenamiento jurídico.

El derecho laboral no es la excepción, tanto en materia sustantiva como procesal se auxilia de algunos principios, que adelante se detallaran. Los principios han sido tomados en cuenta desde el momento mismo de la emisión de una norma jurídica, hasta el hecho de aplicar la hermenéutica jurídica a través de la interpretación e integración de la ley.

1.3.1 Principio dispositivo

Refiriéndose a la actitud de la parte interesada al momento de iniciar un proceso, luego de iniciado el proceso, el impulso del proceso es por parte del órgano jurisdiccional a través de sus jueces, conociéndose como impulso de oficio.

1.3.2 Principio de tutelaridad

La tutelaridad es más que la protección que el Estado a través del derecho laboral le provee al trabajador, compensando la desigualdad económica entre los sujetos del vínculo de la relación laboral, toda vez, que la capacidad económica del empleador es



superior al trabajador que muchas veces por dicha desigualdad no hace valer sus derechos, no obstante el hecho de que el trabajador se encuentra protegido y tutelado, no significa, que solo tiene derechos, también tiene obligaciones que cumplir frente a su empleador y dicha tutelaridad no exime al empleador de tener derechos, ambos tienen derechos al momento de una vulneración de la norma laboral por parte del trabajador.

No obstante la tutelaridad, puede entenderse como parte de ella, aquella protección dada al trabajador, mediante la ayuda y apoyo al mismo para buscar su bienestar y en dado caso la solución al caso concreto, sin incurrir en gastos exorbitantes, a través del poco formalismo del derecho laboral.

1.3.3 Principio de irrenunciabilidad de derechos

La irrenunciabilidad de derechos, no es más que la limitación a la autonomía de voluntad, el vedar al trabajador que disminuya los derechos laborales establecidos en la ley, la mayoría de personas por la necesidad de un trabajo, un ingreso diario, disminuyen sus derechos laborales, aprovechándose el empleador de dicha situación para reducir costos.

El Código de Trabajo, en la parte considerativa, inciso b), expresa: "El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa



patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

En ese mismo sentido, se pronuncia la Constitución Política de la República de Guatemala, los derechos laborales pueden superarse más no disminuirse a través de contrato individual de trabajo o de instrumentos colectivos negociados por las organizaciones de trabajadores. La irrenunciabilidad de derechos implica por lo tanto, que las leyes laborales establecen los mínimos en el caso de prestaciones laborales y otros (aguinaldo, bono 14, salario mínimo, entre otros) o en su caso lo máximo que puede establecerse y no puede sobrepasarse (jornadas de trabajo).

1.3.4 Principio conciliatorio

El derecho laboral es eminentemente conciliador, tanto de manera administrativa como judicial, buscando evitar desgastes de las partes procesales en la solución de la litis o el pleito y así lo regula el Código de Trabajo al estipular que las relaciones o los vínculos jurídicos en materia laboral, deben de interpretarse en armonía con la convivencia social y en el Artículo 340 regula: “...el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.



1.3.5 Principio de realidad objetiva

Algunos autores lo denominan principio de la primacía de la realidad. El derecho laboral es realista al estudiar al ser humano en su realidad social, tomándola como base al momento de resolver conflictos. Y objetivo, al tratar de resolver los conflictos en base a criterio social y hechos que se presentan.

Es de tomar en cuenta que la legislación laboral, no ha sufrido reformas considerables, por lo que la realidad social al momento de entrar en vigencia y específicamente el Código de Trabajo, era diferente a la actual. Otro de los aspectos que toma en cuenta este principio, es el de prevalecer la verdad de los hechos sobre estipulaciones escritas o verbales previas a la ejecución de la relación laboral, si estas son simulatorias de una relación o contrato de trabajo.

1.3.6 Principio de sencillez o poco formalista

El principio establece que las normas laborales deben de ser claras, sencillas y desprovistas de formalismos, más aún en las normas procesales o adjetivas, toda vez que es a través de ellas que se debe cumplir el precepto legal de administrar justicia pronta y cumplida.

Lo sencillo o poco formalista del derecho laboral, puede establecerse en su mayoría a lo largo del proceso laboral, citando como ejemplo los siguientes:



Establece el Código de Trabajo, en el Artículo 321:

“El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a. Los abogados en ejercicio;
- b. Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y,
- c. Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.



El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito”.

Tal como se expone en el artículo anteriormente descrito, las partes pueden asesorarse mediante personas que no obstante no tener la calidad de abogado, son importantes en el ejercicio de la protección de los derechos de las partes (trabajador o empleador), tal como los dirigentes sindicales y estudiantes de derecho previo cumplimiento de requisitos esenciales para su ejercicio.

El Artículo 322 del Código de Trabajo, establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”.

En ese orden de ideas la demanda dentro de la rama del derecho, puede realizarse de manera oral o escrita, como un privilegio especialmente a la clase trabajadora al momento de quedarse sin su sustento diario o su ingreso para sostenerse no solo el sino inclusive su familia, puede ser que no tenga la capacidad económica para iniciar un proceso en un órgano jurisdiccional, por lo que la legislación le permite realizarla de manera oral, entre otras actuaciones que el derecho laboral permite realizar con poco formalismo.



1.3.7 Principio de intermediación procesal

Entiéndase como el principio mediante el cual existe un tercero que interviene en el vínculo jurídico laboral, al momento de solucionar la controversia, dentro de un proceso laboral, ese intermediario es el juez, quien debe de estar presente, escuchando a los sujetos procesales, que exponen su controversia, para buscar una solución, la intermediación garantiza la imparcialidad y la objetividad, el equilibrio en la búsqueda de la verdad al establecerse una relación directa por parte del juez con los sujetos procesales.

1.3.8 Principio de oralidad

Establece el Código de Trabajo que los juicios de trabajo y previsión social son orales, lo que implica que en su mayoría las actuaciones se realizan de manera oral, sin embargo, no se deja de lado la escritura como parte complementaria de los juicios de trabajo. Y de esa manera se expresa en el Código de Trabajo en el Artículo 322: "... debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito..."

Y el Artículo 326 bis, del Código de Trabajo establece: "... Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo". La oralidad permite discutir de manera directa e inmediata sus pretensiones, además permite la intermediación procesal por parte



del juez, además de producción necesaria en manera oral del diligenciamiento de algunos medios de prueba, tales como: declaración de testigos, confesión judicial, entre otros.

1.3.9 Principio de concentración procesal

El derecho laboral protege a la parte vulnerada en sus derechos laborales, lo que implica la pronta resolución de su conflicto, a través de los procedimientos estipulados en la ley, lo que implica la realización del mayor número de actuaciones dentro de las menores actuaciones o audiencias a realizar.

1.3.10 Principio de economía procesal

Economía procesal, implica el menor gasto y costo procesal al realizar un proceso, tanto para los sujetos procesales, como para el Estado, a través del Organismo Judicial.

1.3.11 Principio de publicidad

La publicidad de los actos procesales, permite dar a conocer y fortalecer a la administración de justicia.



1.3.12 Principio de preclusión

Expresa este principio, que cada actuación dentro de un proceso tiene su momento procesal oportuno para realizarla, una vez pasada la fase, no puede retrotraerse. Y por ello los apercibimientos necesarios haciendo ver que si no plantea su pretensión u oposición en tiempo, precluye su derecho, extinguiéndose el derecho procesal siendo ejercitado o no.

1.3.13 Principio de inversión de la carga de la prueba

En el Artículo 30 del Código de Trabajo, estipula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador...”

En reiteradas ocasiones, la Corte de Constitucionalidad, se ha pronunciado sobre este principio, en concordancia con la legislación laboral, es sabido, que la carga de la prueba la tiene quien hace una proposición de hecho, quien pretende algo, lo debe probar y quien contradice, de la misma manera deberá probar su oposición o extinción de la pretensión planteada en su contra.



1.3.14 Principio de adquisición procesal

Las pruebas aportadas a un proceso, forman parte del proceso desde el momento mismo de su proposición, es decir, que no pertenecen al sujeto procesal que la aporta, sino que pertenece al proceso en general.

1.4 El contrato de trabajo

“El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad”.⁷

El vínculo jurídico que genera derechos y obligaciones puede ejemplificarse mediante un contrato, el contrato de trabajo no es la excepción, en el cual se establecen los elementos esenciales de un contrato en general: consentimiento, objeto lícito y capacidad.

Dentro del contrato de trabajo, el consentimiento se da al momento mismo en que empleador contrata el servicio del trabajador y este se obliga a prestar el servicio a cambio de una retribución, es decir, que ambos están conscientes de sus obligaciones y derechos, sin embargo, el consentimiento o autonomía de voluntad que se tenía por parte del trabajador.

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87



En ese mismo sentido, se aclara que queda limitada al momento en que se inicia la relación laboral si los derechos del mismo son menores a los establecidos en la ley, lo que implica que su autonomía de voluntad queda vedada al momento de aceptar una prestación o negociar prestaciones o salarios o cualquier otro derecho laboral mínimo que se disminuya.

El objeto del contrato de trabajo, debe ser la prestación y contratación de un servicio, pudiendo ser de manera indefinida, cuando la empresa requiere por su giro comercial o por su naturaleza, la permanencia o continuación de los servicios dentro de la misma. O en su caso, un contrato de trabajo para la realización de una obra determinada o un servicio específico de manera temporal.

Respecto a la capacidad, dentro del contrato de trabajo, está debe de establecerse al momento de cumplir la mayoría de edad, según el Código Civil guatemalteco, al cumplir los 18 años de edad, con el objeto mismo de contraer obligaciones. Siendo la excepción establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo, respecto a los mayores de 14 años o más.

Como particularidades propias del contrato de trabajo, este al momento de celebrarse, debe extenderse en tres ejemplares, siendo uno para cada una de las partes de la relación laboral y un tercero enviándose por parte del empleador a la dirección general de trabajo, en un plazo de 15 días posteriores a celebrarlo, o en su caso modificarlo.



Según lo establece el Código de Trabajo, en el Artículo 29 "El contrato de trabajo escrito debe contener:

- a. Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d. El lugar de ejecución;
- e. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en un lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe de prestarse;



- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y,
- k. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

En tal sentido, el contrato de trabajo se define como el medio material que utilizan las partes para manifestar su voluntad, por regla general, todos los contratos de trabajo deben constar por escrito y contener la información mínima.



La norma establece y es muy precisa al indicar cuál es el contenido mínimo obligatorio del documento que debe contener un contrato individual de trabajo, y si el empleador omite uno o varios de sus elementos debe ser sancionado.

1.4.1 Elementos del contrato de trabajo

Dentro del marco legal de la legislación laboral en el Artículo 18 del Código de Trabajo, establece una definición de contrato de trabajo, la legislación laboral regula: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (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".

Provee los elementos necesarios para configurar una relación laboral, es decir, sirve de guía en los órganos jurisdiccionales para determinar si hay o no relación laboral. Si hace falta uno de los elementos que se regulan en su definición, no estaría frente a una relación de trabajo, sino a cualquier otro tipo de relación jurídica, vínculo jurídico u obligación. Pero puede suceder que estos últimos, aun no llamándose contrato de trabajo o relación de trabajo configuren los elementos que se desarrollaran, constituyéndose en base al principio de realidad objetiva o realismo objetivo una relación de trabajo o contrato de trabajo.



Los elementos del contrato de trabajo por lo tanto son:

- a. Vínculo económico-jurídico: Entendiéndose como la relación jurídica entre el patrono o empleador y trabajador, siendo económico en virtud de la remuneración recibida por el trabajador a cambio de la prestación del servicio y la ganancia o lucro que tiene el empleador por la productividad y jurídico por los derechos y obligaciones recíprocas entre ambos, regulados en el ordenamiento jurídico guatemalteco.
- b. Prestación personal del servicio: Solo puede realizarla una persona individual, por lo que no puede sustituirse dentro de la misma relación laboral, salvo en los contratos a plazo fijo o determinado, tal como lo establece el Artículo 67 del Código de Trabajo último párrafo, "...durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto".
- c. Dependencia continuada: En la relación laboral, el trabajador está sometido la dependencia del empleador, puede ser dentro de la estructura organizativa, depender de insumos o materiales para desempeñar sus labores.
- d. Dirección inmediata o delegada: El empleador, es quien dirige a su empresa, institución u organización por lo que es, este quien emite las instrucciones ya sea propiamente por su persona o a través de sus representantes al ser una dirección delegada, en el Artículo 63, inciso a, del Código de Trabajo, estipula: "...son



obligaciones de los trabajadores: a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”, constituyéndose la subordinación a las instrucciones del empleador, lo que implica la subordinación del poder disciplinario conjuntamente.

e. **Retribución:** Es la remuneración o pago que se recibe por la ejecución de las labores.

Es decir, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se puede exigir judicialmente ese cumplimiento. Y b) El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

1.4.2 Formas de perfeccionamiento del contrato de trabajo

Argumentar sobre relación y contrato de trabajo, es prácticamente lo mismo. El contrato de trabajo presupone una relación laboral, lo que implica que puede realizarse de manera oral o escrita. No obstante, que el contrato oral que da paso a una relación laboral, puede realizarse solo en los casos siguientes:



Dentro de la legislación laboral en el Artículo 27 del Código de Trabajo, establece: El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a. A las labores agrícolas o ganaderas;
- b. Al servicio doméstico;
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y,
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

Y en todos los demás casos, debe de realizarse por escrito, no solo como obligación del empleador, sino como derecho del trabajador de contar con su contrato de trabajo, si este deja de realizarse, se constituye una falta por parte del empleador.

El Código de Trabajo en su Artículo 24 establece: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la



responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine **este** Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

En ese mismo orden de ideas, se establece la forma de perfeccionar el contrato de trabajo, es de manera oral o escrita, bastando únicamente con el inicio de la relación laboral, la prestación personal del servicio.

El mismo cuerpo legal en el Artículo 19 establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos...Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

En consecuencia, en base a lo establecido por la legislación laboral, no es necesario que se firme un documento que contenga el contrato de trabajo para que existan



derechos y obligaciones laborales, el simple inicio de la relación de trabajo determina la existencia y el perfeccionamiento del contrato individual de trabajo, por esa razón basta con iniciar la realización de las labores bajo condiciones de “subordinación” para que existan entre empleador y trabajador todos los derechos y obligaciones que derivan de las leyes vigentes.

“La prestación del servicio es la hipótesis necesaria para la aplicación de Derecho del Trabajo”.⁸ Una vez cumplida dicha hipótesis el contrato de trabajo se perfecciona.

1.4.3 Leyes aplicables a la relación laboral y/o contrato de trabajo en la iniciativa privada

El ordenamiento jurídico guatemalteco, es bastante extenso, el derecho laboral de igual manera, no estando reunido en un mismo cuerpo jurídico, lo que implica la aplicación de diversas leyes en materia laboral a la relación laboral o contrato de trabajo, mediante las cuales se establecerán algunas, haciendo la salvedad, que existen otras más o que de manera supletoria o una parte o artículo específico pueda ser aplicable al contrato o relación de trabajo.

Dentro de la legislación aplicable, puede enumerarse las siguientes:

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

⁸ De la Cueva. Mario. **Síntesis del derecho del trabajo**. Pág. 124



- b. Código de Trabajo, Decreto-número 1441 del Congreso de la República.
- c. Decreto 37-2011 del Congreso de la República, que crea la Bonificación Incentivo.
- d. Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, Decreto 42-92 del Congreso de la República.
- e. Ley para la Maternidad Saludable, Decreto 32-2010 del Congreso de la República.
- f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República.
- g. Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, Decreto 75-84 del Congreso de la República.
- h. Ley de Consolidación Salarial, decreto 59-95 del Congreso de la República.
- i. Ley que promueve el Turismo Interno, Decreto 42-2010 del Congreso de la República.
- j. Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-86 del Congreso de la República.
- k. Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-ley número 107 del Jefe de Gobierno.



CAPÍTULO II



2. Contratos de trabajo en el sector público

El contrato de trabajo en el sector público, es aquel vínculo jurídico que se da entre la Administración Pública quien paga una remuneración a cambio de servicios que presta el servidor público, existiendo dependencia continuada y dirección inmediata. Como particularidad, en la relación laboral del sector público, puede realizarse por nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legal.

2.1 Elementos del contrato de trabajo en el servicio civil

El contrato de trabajo en el sector público, tiene como particularidad que el empleador, será el Estado de Guatemala, a través de la Administración Pública y denomina a quien presta el servicio como servidor público o trabajador del Estado.

En ese sentido, la Ley de Servicio Civil en el Artículo 4 establece: “Se considera servidor público la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”.



Y el Reglamento de la Ley de Servicio Civil en el Artículo 1, profundiza sobre el sujeto denominado servidor público y regula:

“Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente Reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- a. **Funcionario Público:** Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario; y
- b. **Empleado Público:** Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante”.

No se considerarán funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues las mismas no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.

Es importante, tomar en cuenta que a través del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala y específicamente en la clasificación por objeto del gasto, puede establecerse a los trabajadores del Estado, tomando en cuenta que un elemento esencial para ser considerado servidor público o trabajador el Estado, es percibir un salario y los renglones que perciben una remuneración denominada salario son: renglón 011, renglón 021, renglón 022 y renglón 031, los cuales son considerados trabajadores del Estado.

Para el efecto, se transcribe la definición de cada uno de los renglones:

“01 Personal en Cargos Fijos

Erogaciones que se hagan al personal que ocupa puestos fijos o permanentes en el sector público, en concepto de retribución al cargo, así como complementos y derechos escalafonarios. Se subdivide en los siguientes renglones:

011 personal permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.



02 personal temporal

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios. Se subdivide en los siguientes renglones:

021 personal supernumerario. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Su propia naturaleza implica que con cargo a este renglón no puede contratarse personal adicional para labores permanentes. Se citan como ejemplo: personal adicional para los servicios de correos en épocas de pascua; personal de enfermería o paramédico que supe vacaciones de los de planta en diferentes departamentos o secciones y el personal contable que refuerza las acciones de cierre de los ejercicios fiscales.

022 personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.



03 personal por Jornal y a Destajo

Este subgrupo comprende las erogaciones, que con carácter de salario o retribución se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo. Se subdivide en los siguientes renglones:

031 jornales. Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios con carácter temporal en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de Acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la suscripción del contrato que establece la ley⁹.

En ese orden de ideas, la clasificación presupuestaria permite identificar cada renglón de gastos y de ingresos según su naturaleza económica, y en consecuencia hace posible investigar la influencia que ejercen las finanzas públicas sobre el resto de la economía nacional.

La clasificación económica hace posible determinar el impacto de los gastos públicos en el desarrollo económico social. Principalmente es de suma importancia porque ayuda ordenar las transacciones gubernamentales según la naturaleza económica de los efectos que produce sobre la vida nacional.

⁹ **Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público. Guatemala.**



2.2 Características de los trabajadores del Estado

Los trabajadores del Estado, tiene las siguientes características:

- a. " Están vinculados a cualquiera de los renglones presupuestarios 011, 021, 022 o 031;
- b. Ocupan un puesto público por elección, nombramiento o contrato;
- c. Reciben salario;
- d. Reciben prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, bonificación anual;
- e. Bonificación mensual, etc.);
- f. Sujetos a leyes laborales, especialmente a la Ley de Servicio Civil;
- g. Sujetos a disciplina laboral;
- h. Sujetos a horario y jornada de trabajo;
- i. Sujetos a subordinación laboral;
- j. En su caso, ejerce mando;



- k. En su caso, ejercen competencia legal;
- l. En su caso, ejercen representación oficial de la dependencia;
- m. Sus conflictos administrativamente se dirimen en la Oficina Nacional de Servicio Civil; y,
- n. Sus conflictos judiciales se dirimen en juicio ordinario laboral, especialmente en única instancia ante las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social¹⁰.

Y tal como se transcribe anteriormente, los trabajadores del Estado, son aquellas personas contratadas bajo los renglones 011, 021, 022 o 031, en virtud que reciben remuneración o salario, tienen derecho a prestaciones laborales irrenunciables y a diferencia de la iniciativa privada, estos se encuentran sujetos a la Ley de Servicio Civil.

Se regula en cuanto a los renglones regulados en el manual de clasificaciones presupuestarias, a excepción de los renglones 011, 021, 022, 031.

“Las personas contratadas con cargo a los renglones presupuestarios mencionados no tienen el carácter de servidores públicos, de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, por lo que debe quedar claramente estipulado en

¹⁰ Caniz Contreras, Mario Leonel. **Dualidad de regímenes de servicios personales en la administración pública (029 vrs. 011, 021, 022 y 031)** Pág. 28



el contrato respectivo que dichas personas no tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la ley otorga a los servidores públicos, tales como: la indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, bonificaciones, viáticos, pago de tiempo extraordinario, licencias, permisos... tampoco se les hará ningún descuento para el Fondo de Clases Pasivas Civiles del Estado, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social".¹¹

En consecuencia, según lo establece la legislación nacional vigente toda persona individual que ocupe un puesto en la administración pública por nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, queda obligado a prestar servicios o a ejecutar una obra a cambio de un salario, en dependencia continuada y dirección inmediata de la administración pública.

2.2.1 Perfeccionamiento del contrato de trabajo en el servicio civil

La Ley del Servicio Civil, clasifica a los diferentes tipos de servicios públicos, prestados por una persona individual, como:

- a. Servicio exento: Son aquellos cargos denominados de confianza, por lo que puede ser nombrados y removidos libremente, se considera servicio exento, al regulado en el Artículo 32 de la Ley de Servicio Civil "...Ministros y viceministros de Estado, no

¹¹Circular conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil. Guatemala.



más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes”.

- b. Servicio sin oposición: Corresponde específicamente a los asesores técnicos y jurídicos y directores de hospitales, los cuales se sujetan a la ley del servicio civil, salvo lo referente a nombramiento y despido.
- c. Servicio por oposición: Son todos aquellos no comprendidos dentro del servicio exento y sin oposición.

Por lo tanto, el servicio exento se perfecciona al momento de ser nombrado por quien tenga la facultad, según el puesto a desempeñar, el servicio sin oposición se perfecciona al momento de nombrarse por el encargado de la institución, organización o entidad nominadora, a donde vaya a corresponder, no requiere proceso de selección. Es decir que ambos se perfeccionan por nombramiento y toma de acta de posesión del puesto.

Y el servicio por oposición, se perfecciona mediante contrato o nombramiento y toma de acta de posesión del puesto, sin embargo, previo debe realizarse proceso de selección, que incluye convocatoria: “La convocatoria deberá establecer además del título del puesto vacante, su ubicación, funciones, lugar de trabajo, salario, jornada laboral, los requisitos académicos y de experiencia laboral necesarios para desempeñarlo y otras condiciones laborales que considere convenientes; así como la fecha, hora y lugar de



recepción de solicitudes y de examen”, regulado en el Artículo 18 del Reglamento De la Ley de Servicio Civil.

Posteriormente, debe llenar el formulario de oferta de servicios, y documentos obligatorios requeridos y establecidos en el Artículo 19 del referido reglamento, finalizando con un examen.

2.3 Leyes aplicables al contrato de trabajo en el sector público

- a. Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1985;
- b. Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República;
- c. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República;
- d. Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44-86 del Congreso de la República;
- e. Ley de Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República;
- f. Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, Decreto 42-92 del Congreso de la República;



- g. **Reforma a la Ley que regula el Aguinaldo de los Trabajadores del Estado, Decreto 74-78 del Congreso de la República;**
- h. **Ley para la Maternidad Saludable, Decreto 32-2010 del Congreso de la República;**
- i. **Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República;**
- j. **Ley Orgánica del Instituto de Previsión Militar, Decreto 75-84 del Congreso de la República;**
- k. **Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto 11-73 del Congreso de la República;**
- l. **Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República;**
- m. **Ley de Clases Pasivas del Estado, Decreto 63-88 del Congreso de la República;**
- n. **Ley Orgánica del Plan de Prestaciones del Empleado Municipal, Decreto 44-94 del Congreso de la República;**
- o. **Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto 89-2002 del Congreso de la República;**



- p. Ley de Educación Nacional, Decreto 87-2000 del Congreso de la República;
- q. Ley que Promueve el Turismo Interno, Decreto 42-2010 del Congreso de la República; y,
- r. Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-86 del Congreso de la República.

2.4 Contratos de servicios profesionales y servicios técnicos

Los contratos de servicios profesionales, son aquellos celebrados entre una persona individual o jurídica que requiere los servicios profesionales de una persona con determinada profesión, según el servicio requerido. En este tipo de contratos se pactan las formas de pago bajo el concepto de honorarios. La diferencia con el contrato de servicios técnicos, es básicamente el servicio que se ofrece o se contrata, son de carácter técnico.

De esa cuenta: “Son servidores del Estado, pero no son trabajadores del Estado, ni servidores públicos, aunque muchas veces prestan sus servicios en similitud con los trabajadores permanentes del mismo Estado, lo que tiende a confundir la naturaleza jurídica a la que están sujetos estos servidores, concretamente cuando los disciplinan, les fijan horario, les determinan puesto y jefe, les controlan diariamente sus entradas y salidas. No obstante que eventualmente y en algunas dependencias públicas se den



tales similitudes, por descuido y desconocimiento de los efectos que pudiera generar tal trato”.¹²

El reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado en su Artículo 2, define los servicios profesionales y técnicos de la siguiente manera:

“q. Servicios Profesionales Individuales en General: Se denomina así a aquellos servicios prestados por una persona individual que acredita un grado académico a través de un título universitario y ha cumplido con los requisitos que establece la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Decreto 72-2001 del Congreso de la República.

r. Servicios Técnicos: Se llama así al conjunto de actividades que requieren cierto grado de conocimiento, experiencia, calificación, capacitación o acreditación, realizadas por una persona individual o jurídica”.

Tal como lo regula la Ley de contrataciones del Estado, para la prestación de servicio profesional, es indispensable acreditar un título universitario, por el carácter de los servicios prestados, no obstante en los servicios técnicos, que no se exige un título universitario, sin embargo, si se requiere determinado conocimiento para contratarse, según el servicio a prestar.

¹² Caniz Contreras, Mario Leonel. **Op. Cit.** Pág. 29



2.4.1. Sujetos de los contratos de servicios profesionales y servicios técnicos

Los sujetos en los contratos de servicios profesionales y servicios técnicos, se denominan contratista y contratante.

El contratista es la persona que ejecuta el servicio profesional o técnico a través de medios humanos o materiales, por el cual recibe un pago denominado honorarios. Este tipo de contratos en el sector público, se suscriben por el contratista y el contratante quien puede ser un funcionario delegado por el respectivo ministro del ramo, como el presente estudio, a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

El contratante es la persona que requiere el servicio, quien paga los honorarios respectivos, ya sea por servicios profesionales o técnicos.

Los contratos relacionados a servicios técnicos o profesionales en el sector público, mayoritariamente se realizan bajo los renglones 029 y subgrupo 18. Estos se perfeccionan al realizarse de manera directa, según lo regulado en el Artículo 44 de la Ley de Contrataciones del Estado: "...podrán realizar de manera directa, la contratación de servicios técnicos y profesionales individuales en general".

Para ello, sector público, se define por el Manual de clasificaciones presupuestarias como: "El Sector Público está conformado por el conjunto de unidades de Gobierno



General y Empresas Públicas que desarrollan actividades y funciones que son competencia del Estado, o que son asumidos por éste”¹³.

Los servicios técnicos y profesionales los trabaja el sector público bajo los siguientes renglones, los cuales define el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.

“02 personal temporal

Este subgrupo comprende las erogaciones, que por concepto de retribuciones al puesto, se haga al personal que ocupa puestos temporales en el sector público, para trabajos especiales y transitorios. Se subdivide en los siguientes renglones:

029 otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal.

18 servicios técnicos y profesionales

Comprende gastos en concepto de honorarios por servicios técnicos, profesionales, consultoría y asesoría, relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías,

¹³ Manual de Clasificaciones presupuestarias para el sector público. Guatemala.



servicios de traducción de documentos, servicios de intérpretes y traducción simultánea, actuaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia. Se subdivide en los siguientes renglones:...

182 servicios médico-sanitarios. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios.

183 servicios jurídicos. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos de carácter jurídico.

184 servicios económicos, contables y de auditoría. Comprende retribuciones por servicios profesionales de carácter económico, contable y de auditoría.

185 servicios de capacitación. Comprende la retribución de servicios brindados por profesionales, expertos, docentes, instructores, etc. para organizar y dictar cursos de capacitación en sus distintas modalidades (congresos, seminarios, talleres, círculos de calidad, modalidad presencial y a distancia, etc.).

Incluye además gastos para la realización de seminarios, talleres (comprende servicios de intérpretes y traducción de documentos), reuniones de trabajo, etc., y la logística correspondiente a los eventos que se realicen.



186 servicios de informática y sistemas computarizados. Comprende el pago de servicios prestados por terceros, relacionados con la puesta en marcha de sistemas informáticos electrónicos y servicios satelitales diferentes de las comunicaciones.

187 servicios por actuaciones artísticas y deportivas. Gastos diversos por servicios contractuales prestados por artistas, empresas y compañías nacionales y extranjeras por actuaciones o trabajos artísticos y por deportistas nacionales y extranjeros de clubes o empresas deportivas.

188 servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras. Comprende el pago por servicios relacionados con ingeniería, arquitectura y supervisión de obras.

189 otros estudios y/o servicios. Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores".¹⁴

Toda vez, que los contratos se dividen en servicios profesionales y técnicos se analiza el contrato de servicios profesionales y técnicos en base a la teoría general de los contratos, donde se puede observar elementos subjetivos y objetivos; en cuanto a la formalidad y validez del contrato para que exista a la vida jurídica, sin vicios en la manifestación de autonomía de la voluntad de los contratantes, así también las obligaciones de las partes, y las formas en los cuales se puede dar por terminado el contrato.

¹⁴ Op. Cit. Pág. 251



Algunas características certeras de los contratos de servicios profesionales o técnicos en el sector público son:

- a. "Están vinculados al renglón presupuestario 029;
- b. No son funcionarios ni empleados públicos;
- c. No ejercen función pública;
- d. Reciben honorarios;
- e. Prestan servicios técnicos o profesionales;
- f. No reciben prestaciones laborales;
- g. Sujetos a la ley de Contrataciones del Estado;
- h. No sujetos a disciplina laboral;
- i. No sujetos a jornada de trabajo;
- j. No sujetos a leyes laborales;
- k. No sujetos a subordinación laboral;



- l. Ejercen su actividad o profesión liberalmente;

- m. No ejercen mando;

- n. No ejercen competencia legal;

- o. No ejercen representación oficial de la dependencia;

- p. No son objeto de nombramiento, ni de elección popular; y

- q. Sus conflictos se dirimen por el Tribunal de lo Contenciosos Administrativo”.¹⁵

Tal como se contempló anteriormente, no solo el renglón 029, es el que comprende los servicios técnicos y profesionales en el sector público, también comprende el subgrupo 18, dependiendo de la especialidad, profesión o técnica a desempeñar.

Los servicios profesionales y servicios técnicos, tienen como característica esencial, la no dependencia o subordinación, toda vez que únicamente se contrata el servicio, el cual debe de realizarse bajo las cláusulas establecidas al inicio del contrato de prestación de servicios.

¹⁵ **Ibíd.**



Otra de las características esenciales, es que los contratos de los servicios profesionales y técnicos, básicamente en el sector público, impone determinadas prohibiciones para su realización:

En el marco legal laboral, en el Artículo 82 de la Ley de Contrataciones del Estado, inciso g), establece: "Los parientes dentro de los grados de ley de los dignatarios de la Nación, funcionarios públicos, empleados públicos o de las autoridades de las entidades a los que se refiere la Ley de Contrataciones del Estado Artículo 1 de esta Ley, cuando los contratos deban celebrarse con las entidades en las que el pariente funja, labore, preste servicios o se encuentre bajo su autoridad. Esta prohibición no aplicará a los cónyuges, en virtud de lo establecido en la literal f) anterior".

Además para el perfeccionamiento e iniciación de la prestación del servicio bajo esta modalidad, debe de cumplirse fianza o garantía de cumplimiento, por un monto no menor del 10% del valor total de la contratación, tal como lo regula el Artículo 55 del reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

Y lo regulado en el Artículo 32 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado:

"Contratación de Servicios Técnicos y Profesionales Individuales en General: Para la contratación a que se refiere la literal e) del Artículo 44 de la Ley, deberá generarse como mínimo términos de referencia que definan el alcance y objetivo de la contratación, el detalle de actividades y resultados esperados, perfil de la persona individual a contratar, definiendo la capacidad técnica y/o calificación académica



profesional requerida para su evaluación, así como el período y monto de la contratación dentro de un mismo ejercicio fiscal. Queda bajo la responsabilidad de las autoridades que suscriban y aprueben el contrato, verificar su cumplimiento”.

Es oportuno mencionar que deben establecerse una cláusula en el contrato de trabajo por servicios profesionales y/o técnicos, a través de la cual se obligue al trabajador a cumplir con funciones dentro de la institución, creando así términos de referencia que normen las actividades del trabajador y plasmarse en el contrato de trabajo.

2.4.2 Leyes aplicables a los contratos de servicios profesionales y servicios técnicos

La legislación guatemalteca, aplicable a los contratos de servicios profesionales y técnicos de manera general, involucran nociones del derecho privado y administrativo.

“Campo del derecho administrativo o del derecho privado... los sujetan a un régimen mixto. De derecho administrativo porque están vinculados por un contrato administrativo y por leyes administrativas, concretamente por la Ley de Contrataciones del Estado: prestan fianza de cumplimiento y sus diferencias deben dirimirse ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, entre otros aspectos; y, del derecho privado porque los servicios profesionales también están regulados como una de las formas de contratación establecidas en el Código Civil”¹⁶.

¹⁶ Caniz Contreras, Mario Leonel. **Op. Cit.** Pág. 31.



De lo anterior, se deduce, que las leyes aplicables a los contratos de servicios profesionales y técnicos en el sector público, son las siguientes, sin perjuicio de alguna otra que pudiera ser aplicable:

- a. Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1985;
- b. Código Civil, Decreto-ley 106 del Jefe de Gobierno;
- c. Ley de Contrataciones del Estado, Decreto 57-92 del Congreso de la República; y
- d. Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, Acuerdo Gubernativo 122-2016 del Presidente de la República.



CAPÍTULO III

3. Prestaciones laborales

La palabra prestaciones deriva del latín *praestare*, que significa dar, hacer o no hacer. Constituyéndose por lo tanto como una obligación para el empleador y un derecho del trabajador. Las prestaciones laborales se encuentran reguladas de manera individual o colectiva, es decir, dentro de la legislación laboral o dentro de instrumentos jurídicos creados por las partes, tales como: reglamentos interiores del trabajo, convenios colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo, contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre otros. En general, complementan al sueldo.

3.1 Clases de prestaciones laborales

Se entiende por prestaciones al incentivo que otorga una empresa o institución a sus empleados, con el propósito de motivar a la nómina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgos imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar.

En ese mismo orden de ideas podemos decir, que son adiciones al sueldo o salario de cada empleado, cancelado por los empleadores en dinero o especie. Las prestaciones son aportaciones a la seguridad social, cajas privadas de pensiones, ayuda para nacimiento de hijos, bonos por desempeño, ayudas educativas, ayudas para



guarderías, realmente existe un universo muy amplio en lo que se refiere a prestaciones laborales.

3.1.1 Salario mínimo

Se deriva del vocablo *salarium*, que significa pago por un servicio, precio de algo. Y el Código de Trabajo, en el Artículo 88, lo define como: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a. Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b. Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

Siendo la excepción al Artículo 88 del Código de Trabajo en cuanto a unidad de tiempo, el plazo a pagarse para trabajadores manuales que no puede ser mayor de



quince días y para trabajadores intelectuales o servicios domésticos, si puede ser el pago mensual.

El trabajador cumple con prestar un servicio y el empleador con el pago por ese servicio obtenido, siendo pactado desde el momento mismo en que se inicia con la relación laboral, el cual debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal (quetzal), salvo a los trabajadores agrícolas, a quienes la legislación permite pagarles hasta en un 30% del total de su salario en alimentos y artículos de consumo personal y familiar.

Por lo anterior, el salario debe de pagarse completo de manera personal, tal como lo establece, siendo lo mínimo lo antes establecido en la tabla y a él debe acompañarse prestaciones laborales que correspondan. Como característica especial, el salario solo puede ser embargado en los porcentajes que establece la ley.

3.1.2 Indemnización

La indemnización es una prestación laboral que procede al momento en que el trabajador es despedido de manera injustificada. Guatemala, cuenta con el derecho de libre contratación y así lo regula no solo en el Código de Trabajo, sino también en la Constitución Política de la República de Guatemala, mediante el cual permite al empleador contrata la mano de obra que mejor le parezca o que clasifique en su proceso de contratación, lo mismo sucede con el trabajador, este puede aplicar al trabajo que considere pertinente.



Sin embargo, al ya existir un vínculo jurídico, supone que el trabajador goza de una estabilidad en su puesto de trabajo, lo que le ayuda a su subsistencia y de su familia, al momento de quebrantar su estabilidad en la organización, destruir ese vínculo sin una justa causa, el trabajador queda desprovisto del sustento de su familia y es por ello que surge la indemnización como una manera de retribuirle y de resarcir el daño causado al desvincularse de su empleador, con el objeto de que pueda sostenerse mientras encuentra un nuevo trabajo.

En la legislación internacional y específicamente en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", establece que en caso de despido injustificado el trabajador podría optar entre la indemnización o su reinstalación en el puesto de trabajo que desempeñaba. En Guatemala, únicamente puede solicitar la indemnización, en virtud que la reinstalación está condicionada a determinados casos concretos para poder solicitarse.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 15, establece:

"Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea".



El importe de la indemnización cuando se despide al trabajador, la cual es conocida como indemnización por tiempo servido será igual a un mes de salario devengado por cada año de servicios prestados, a menos que sea menor el tiempo de ejecución de la relación laboral, será de manera proporcional.

En el caso de los trabajadores del sector privado, no establece un máximo de años para el pago de la indemnización por tiempo servido, caso contrario, los trabajadores del Estado, solo tienen derecho hasta diez meses de salarios por indemnización por tiempo servido, lo que implica que si el servidor público trabajo más de diez años, únicamente tendrá derecho a los diez meses de salario.

Adicional a ello, el Código de Trabajo establece otro tipo de indemnizaciones, las cuales no son objeto de este estudio, pudiendo hacerse mención únicamente (indemnización post mortem, indemnización por enfermedad incurable o invalidez en el trabajo, indemnización por disposición de la ley).

3.1.3 Bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado

Conocido coloquialmente como Bono 14, en virtud de considerar como el salario número catorce, adicional a los doce salarios mensuales del año y el aguinaldo (salario número 13). El Bono 14, es una prestación laboral, fijada con un importe igual a un salario mensual devengado si el trabajador alcanza el año de servicios prestados, caso contrario será proporcional, regulado bajo el Decreto 42-92 del Congreso de la



República. El periodo durante el cual se calcula es del uno de julio de un año al treinta de junio del siguiente año, siendo pagadero en la primera quincena de julio.

3.1.4 Aguinaldo

Es conocido como el salario numero 13 el cual se fija con un importe igual a un salario mensual devengado si el trabajador alcanza el año de servicios prestados, caso contrario será proporcional, regulado bajo el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 102, inciso j): "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado".

El periodo durante el cual se calcula es del uno de diciembre de un año al treinta de noviembre del siguiente año, siendo pagadero en dos partes iguales (50%), la primera, en la primera quincena de diciembre y la segunda, en la segunda quincena de enero.



3.1.5 Bonificación incentivo

Creada bajo el Decreto 78-89 del Congreso de la República, como una Bonificación por Productividad para los Trabajadores del Sector Privado por un monto de doscientos cincuenta quetzales mensuales.

3.1.6 Vacaciones

Las vacaciones constituyen un periodo libre de descanso, prolongado de relajamiento por cada año de servicios prestados, las cuales deben de ser remuneradas, en ningún caso deben de compensarse en dinero mientras dura la relación laboral, salvo cuando termina la relación laboral y aun no se hubieren gozado.

Las vacaciones deben de ser periódicas, la cual establece el Código de Trabajo serán anuales, por un periodo mínimo de quince días hábiles, pudiendo ser más, en caso de haberse pactado por las partes. Y la Ley de Servicio Civil, las regula por un periodo mínimo de veinte días hábiles, a excepción de los servidores públicos que se encuentren expuestos a riesgos que provocan enfermedades profesionales, en tal caso el periodo de vacaciones será de treinta días hábiles.

“Las vacaciones pretenden brindar al trabajador un descanso predominantemente psíquico, haciendo posible que cambie de ambiente”.¹⁷ Las vacaciones permiten equilibrar la salud física y mental del trabajador, además de la convivencia familiar que

¹⁷ López Larrave, Mario. *Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco*. Pág. 49



permite. Estas solo pueden dividirse en dos periodos si fuere conveniente para las partes, no pudiendo ser acumulables. El patrono debe llevar un registro de las personas que ha gozado de sus vacaciones, en caso de no tenerse, se presumirá que los trabajadores no han gozado sus vacaciones.

Las vacaciones se otorgan a todas aquellas relaciones de trabajo en donde no haya suspensión de labores o interrupción de las mismas por situaciones del giro o actividad laboral, a quienes solos se les exigirá para su oportuno goce, haber laborado como mínimo 150 días al año. No obstante, no debe entenderse como suspensión de labores, las enfermedades, licencias, huelga legal u otras análogas.

3.1.7 Horas extraordinarias

La jornada extraordinaria u horas extraordinarias, es aquel tiempo que supera los límites de las jornadas de trabajo y el trabajador aún se encuentra bajo las órdenes de su patrono o realizando tiempo de trabajo efectivo, mediante acuerdo previo con el trabajador, sin embargo no puede excederse de doce horas diarias. El laborar jornada de trabajo extraordinaria es un derecho del trabajador más no una obligación, debe ser pagada con un 50% adicional al salario mínimo fijado por hora.

No estando sujetos a jornadas de trabajo, es decir, que no podrían constituirse horas extraordinarias en los siguientes casos, salvo que supere el máximo establecidos para los siguientes casos, que es de doce horas diarias, tal como lo establece el Artículo 124 del Código de Trabajo:



- a. “ Los representantes del patrono;
- b. Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c. Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d. Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e. Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo”.

3.1.8 Ventajas económicas

Son remuneraciones no consistentes en dinero en efectivo, otorgadas como privilegios a ciertos trabajadores, lo cual aumenta el salario devengado por el trabajador, para lograr un salario competitivo, sin realizar aumento salarial en efectivo. Esta ventaja, constituye un 30% del salario devengado.

“Un sistema de administración de personal puede comprender una estrategia de remuneraciones no dinerarias lo cual brinda dinamismo y flexibilidad a la estructura salarial de una empresa, sin embargo es importante que el empleador esté consciente de que toda remuneración estará comprendida en el concepto de salario total o devengado.



Por lo tanto, es conveniente que en el contrato individual de trabajo se establezca una clara estipulación sobre la proporción entre el salario pagado en dinero y el porcentaje al que corresponde la ventaja económica otorgada por el empleador ya que si esto no se realiza así y se otorga la ventaja económica sin indicar la proporción de la misma, entonces la ley establece que ésta, ante la falta de prueba que lo contradiga, equivaldrá al treinta por ciento del salario devengado y aumentará el computo de todas las prestaciones laborales que tengan como base de cálculo el salario total o devengado”.¹⁸

La importancia de la administración de personal o del departamento de Recursos Humanos, como se expone, no solo se ve reflejada en la contratación del personal, sino en la promoción y motivación que se dé a su personal, a cambio de una mejora en la productividad.

3.1.9 Días feriado y asuetos

“Los días de asueto o feriado responde a motivaciones de orden cívico, religioso o gremial, en que se desea que los laborantes descansen para festejar determinadas fechas”.¹⁹

¹⁸ Argueta R., Alejandro. **Código de trabajo revisado y actualizado con sus reformas. Comentado con las normas internacionales de trabajo.** Pág. 89

¹⁹ López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 48



Establece la legislación laboral, los días que son declarados como asuetos, siendo los siguientes:

- a. Uno de enero (Año nuevo);
- b. Jueves, Viernes y Sábado Santos;
- c. 26 de abril (Día de la secretaria);
- d. Uno de mayo (Día del trabajo);
- e. 10 de mayo (Día de las madres);
- f. 30 de junio (Día del ejército);
- g. 23 de julio (Día del psicólogo);
- h. 15 de septiembre (Día de la independencia);
- i. 24 de septiembre (Día del abogado);
- j. 20 de octubre (Día de la revolución);
- k. Uno de noviembre (Día de todos los santos);



l. 24 de diciembre medio día (Noche Buena);

m. 25 de diciembre (Navidad);

n. 31 de diciembre (Fin de año);

o. Día de la festividad local.

3.1.10 Séptimo día

Es el día de descanso proporcionado al trabajador después de seis días laborados consecutivamente, se encuentra regulado en el Artículo 102 inciso h) de la Constitución Política de la República de Guatemala, 126 del Código de Trabajo y 68 de la Ley de Servicio Civil. Puede ser computado después de seis días o cinco días, lo cual variará según la costumbre de la empresa. Y a nivel internacional se regula en el Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y siete inciso h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

3.1.11 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, se computa a través del tiempo de trabajo efectivo, es decir, el tiempo en que el trabajador permanece bajo las órdenes de su empleador. Las jornadas de trabajo que establece la legislación laboral son:



- a. Jornada de trabajo efectivo diurno: Es el trabajo realizado entre las seis horas, y dieciocho horas de un día, la jornada no puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas semanales, para efectos de pago se computarán cuarenta y ocho horas semanales;
- b. Jornada de trabajo efectivo nocturno: Es el trabajo realizado entre las dieciocho horas de un día a las seis horas del día siguiente, la jornada no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales;
- c. Jornada de trabajo efectivo mixto: Es el trabajo realizado entre el horario de jornada diurna y nocturna, no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas semanales, sin embargo, si la jornada mixta comprende más de cuatro horas nocturnas, se entenderá como jornada de trabajo efectivo nocturno; y,
- d. Jornada extraordinaria: Fuera de los límites establecidos anteriormente, si el trabajador continua bajo las órdenes del patrono, se entenderá como jornada extraordinaria, la cual debe ser remunerada con un 50% más de salario, no puede excederse de doce horas diarias computadas con la jornada de trabajo ordinaria, a excepción de siniestros o riesgos inminentes para las personas, maquinaria, instalaciones, entre otros.

La excepción a las jornadas de trabajo ordinarias y extraordinarias son las personas que realizan las siguientes actividades, no obstante no pueden excederse de doce horas diarias, los casos regulados en el Artículo 124 del Código de Trabajo.



Respecto a la jornada de trabajo, es necesario, proveerle al trabajador un tiempo para el consumo de sus alimentos, de ahí puede deducirse si se está ante una jornada de trabajo continua o discontinua. Si la jornada de trabajo es continua, debe de proporcionarse media hora dentro de la jornada ordinaria, computándose como tiempo de trabajo efectivo para efectos de pago.

3.1.12 Lactancia y periodo pre y post natal

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece como base fundamental de la sociedad, a la familia y de la misma manera establece una protección especial de los menores de edad. En el sistema guatemalteco, la persona humana es protegida desde que es concebida y por lo tanto, goza de derechos inherentes al ser humano. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, regula: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.

El derecho laboral no ha sido la excepción y es por ello que se le debe una protección especial a la mujer trabajadora. El periodo pre natal, es un espacio de tiempo que se le concede a la mujer trabajadora en estado de embarazo previo al nacimiento de su bebé, el periodo post natal, es un espacio de tiempo concedido luego del nacimiento del bebé. Establece la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley del Servicio Civil, que es un periodo de 30 días (pre natal) y 45 días (post natal), sin



embargo, el Código de Trabajo amplía dicho derecho a un periodo de 30 días (pre natal) y 54 días (post natal).

Aunado a ello, adquiere el derecho de lactar a su bebé, por un periodo de diez meses, comprendiéndose por una hora diaria, pudiendo dividirse en dos periodos. El periodo de lactancia puede extenderse, con prescripción médica, según lo establece el Acuerdo Gubernativo de 15 de enero de 1973, tanto para empresas de la iniciativa privada como del Estado.

3.1.13 Higiene y seguridad

La higiene y seguridad en el trabajo, son derechos laborales que previenen la ausencia de los trabajadores por riesgos laborales o enfermedades profesionales, de manera temporal o definitiva, que puedan surgir con motivo de la ejecución de sus labores.

La higiene y seguridad en el trabajo es parte del mantenimiento de condiciones justas y equitativas adicionales a los derechos laborales conocidos de manera general. Con ocasión de un riesgo laboral, traducido en un accidente de trabajo o sufrimiento causado por enfermedad profesional, no solo el trabajador es quien sufre las consecuencias, estas se extienden a su familia también, no solo afectando la integridad personal de quien lo sufre, sino las condiciones psicológicas y económicas de quienes dependen de él.



Por ello, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante su normativa regulada en el Artículo 1 del Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, define:

“Accidente de trabajo: Toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, con ocasión de las labores que realiza en cumplimiento de las obligaciones que derivan de un contrato individual de trabajo”.

En ese orden de ideas, en el Acuerdo 1401 de la Gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el Artículo 1, establece: “Enfermedad profesional: Es toda enfermedad que haya sido contraída como resultado inmediato, directo e indudable de la clase de trabajo ejecutado por el trabajador, siempre que esa causa haya actuado sobre su organismo en forma lenta y continua”.

En general, los bienes jurídicos tutelados por estos derechos laborales, son: vida, seguridad y salud de trabajadores. Cuando se habla de higiene y seguridad en el trabajo, implica medidas de seguridad en las instalaciones, maquinaria; mantenimiento de herramientas y maquinaria; prevención, proporcionar equipo de protección; disminución de ruidos y vibraciones.



Entre su normativa, puede mencionarse:

- a. Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- b. Acuerdo Gubernativo 229-2014, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional; y,
- c. Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.1.14 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se encuentra regulado en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como el encargado de la aplicación del régimen de seguridad social, proveyendo servicios de salud a los trabajadores, que aportan económicamente a su sostenimiento, conjuntamente con su empleador. Realiza actividades en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no obstante que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es autónomo.

Las funciones básicas son referidas a atención médica y previsión, para ello cuenta con los siguientes programas:

- a. Programa IVS o Programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, el cual de alguna manera provee una prestación dineraria como compensación por la cesación de la relación laboral, cumpliendo determinados requisitos para su goce; y



- b. Programa EMA o Enfermedad, Maternidad y Accidentes, al igual que el anterior, cumplir con determinados requisitos para gozar de los beneficios.

3.2 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un derecho que el trabajador, adquiere con el transcurso del tiempo, lo que da como resultado una indemnización por tiempo servido, al momento en que este es despedido de manera injustificada. En otras legislaciones, se establece la reinstalación, al momento en que este es injustificado. En Guatemala, se establecen ambas situaciones indemnización por tiempo servido y reinstalación, sin embargo, cada una de ellas es para casos específicos.

En ese sentido:

“El trabajador tiene pleno derecho a conservar su trabajo ad infinitum, si tiene presente los siguientes factores:

- a. Que siga subsistiendo la empresa;
- b. Que el trabajador no pierda su capacidad física o mental;
- c. Que no disminuya su eficiencia;



- d. Que no incurra en falta grave que la ley considere causal de despedida o, en todo caso, que justifique tal despedida;
- e. Que no sea víctima de la arbitrariedad empresarial o de quienes tienen potestad para despedirlo, abusando de su poder;
- f. Que las leyes laborales sean tuitivas y protejan verdaderamente al trabajador de los peligros del despido; y,
- g. Que no se produzcan situaciones excepcionales en la empresa, fundadas en causas económicas, tecnológicas, caso fortuito o fuerza mayor”.²⁰

Haciendo notar, que el empleador en cualquier momento puede dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de una justa causa, procediendo la indemnización, de la siguiente manera:

El Artículo 78 del Código de Trabajo, establece lo relacionado al pago de indemnización:

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales

²⁰ Palomino, Teodosio A. **Relaciones laborales. Patología y Sanción.** Pág. 82



de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder”.

La Ley de Servicio Civil, en el Artículo 61, inciso 7), establece: Y en el sector público: “A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto”.

Y a nivel Constitucional lo regula en el Artículo 102 inciso p y 110 respectivamente: “p. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea...”; “Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.



En ese orden ideas, claro esta que todo trabajador que ha sido removido del puesto sin causa justa, tiene derecho a la indemnización, en concepto de daños por supresión del puesto o despido directo o indirecto, cumpliendo con los presupuestos legales, según lo preceptuado en la legislación nacional vigente.

3.2.1 Inamovilidad de los trabajadores y servidores públicos

La inamovilidad del trabajador se refiere a la no remoción y estabilidad en el lugar de trabajo, es decir que permanece en el tiempo, salvo justas causas. (Dávalos, 1988, pág. 54), define la inamovilidad como: “Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”.

La inamovilidad puede considerarse como relativa, cuando existe un despido injustificado, dando lugar a una indemnización por tiempo servido e inamovilidad absoluta, cuando le concede al trabajador propiedad sobre su puesto de trabajo, pudiendo ser removido solo con justas causas.

En el Código de Trabajo las personas que gozan de inamovilidad son las siguientes:

- a. Inamovilidad de la madre trabajadora: quien no puede ser despedida sino por justa causa, constituyéndose como una garantía del derecho del trabajo. De ella se deriva:



- Inamovilidad por el estado de embarazo;
 - Inamovilidad en el periodo pre y post natal; y,
 - Inamovilidad en periodo de lactancia.
- b. Inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato: Protegiendo la libertad sindical y el derecho de asociación, no puede despedirse a un trabajador que este participando en la formación de un sindicato o haya participado en la formación de un sindicato hasta sesenta días después de su inscripción, para evitar represalias en contra de estos por su organización, sin embargo, no puede dejarse desprotegido al empleador por lo que en caso de existir causa justa, se debe solicitar autorización judicial para dar por terminada la relación laboral.
- c. Inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo del sindicato: No podrá terminarse la relación de trabajo o despedir de manera directa a una persona trabajadora que pertenezca al comité ejecutivo, caso contrario podría ser constitutivo de un acto de discriminación sindical, gozando de su inamovilidad hasta doce meses después de cesar en el cargo de dirigente sindical.

En los casos anteriores, procede la reinstalación del trabajador, es decir, colocarlo nuevamente en su puesto de trabajo, dejando a salvo lo manifestado anteriormente, es decir, solicitar la autorización judicial para terminar la relación laboral, sin que la resolución prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido, por lo que posteriormente puede iniciarse un proceso ordinario, al momento en que se ordena reinstalar al



trabajador, el empleador debe de pagar los salarios dejados de percibir, además de la multa que se le imponga por no seguir el procedimiento legal.

En la Ley de Servicio Civil, en el Artículo 76, se regula: "Los servidores públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido debidamente comprobada".

La inamovilidad en el caso de los servidores públicos, protege a las mismas personas que se expresó anteriormente en el Código de Trabajo, pudiendo en ambos ser ampliado a otras personas previa negociación plasmada en leyes profesionales, tales como: Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. A diferencia con el sector privado, en el sector público puede acudirse a la vía judicial o administrativa para proceder a la reinstalación, no obstante el hecho de acudir a la vía administrativa, no agota la vía judicial, por lo que puede proseguirse consecuentemente.





CAPÍTULO IV

4. Vulneración a los derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, en contra del Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680

En el planteamiento de incidentes de reinstalación, promovidos dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, en la práctica tribunalicia y específicamente en el caso concreto, del conflicto colectivo 01173-2016-08680 planteado contra el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al emitir las resoluciones que dan fin al conflicto planteado dentro del incidente, declaran la existencia de una relación laboral, sin verificar la existencia previa de un contrato de trabajo o en su caso de un contrato administrativo, presumiendo por lo tanto que es trabajador del Estado.

Se vulnera el debido proceso y derecho de defensa de la parte demandada, al no tener momento procesal oportuno para hacer valer sus argumentos u oponerse a la pretensión planteada que sería la reinstalación del contratista, quien solo fue contratado durante un ejercicio fiscal, no existiendo subordinación alguna y finalmente recibiendo honorarios.

El debido proceso y derecho de defensa, son derechos constitucionales, que se encuentran estipulados en la norma suprema aplicable a cualquier proceso o



procedimiento, los cuales deben de observar y garantizarse para obtener una resolución justa, al establecerse que todas las personas tienen el derecho de acceder a la justicia y de la tutela judicial efectiva.

4.1 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, es el encargado de velar por la salud de los habitantes del territorio guatemalteco, por lo que le corresponde realizar actividades de "prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación" a fin de lograr el bienestar físico, mental y social de la persona humana.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el Artículo 193 que los ministerios tendrán las atribuciones y competencias que la ley le señale, refiriéndose a la Ley del Organismo Ejecutivo, en tal sentido, sus atribuciones son:

En el Artículo 39 de la Ley del Organismo Ejecutivo, establece: "Al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social le corresponde formular las políticas y hacer cumplir el régimen jurídico relativo a la salud preventiva y curativa y a las acciones de protección, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud física y mental de los habitantes del país y a la preservación higiénica del medio ambiente; a la orientación y coordinación de la cooperación técnica y financiera en salud y a velar por el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales relacionados con la salud en casos de emergencias por epidemias y desastres naturales; y, a dirigir en forma



descentralizada el sistema de capacitación y formación de los recursos humanos del sector salud, para ello tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a. Formular y dar seguimiento a la política y los planes de salud pública y, administrar, descentralizadamente, los programas de promoción, prevención, rehabilitación y recuperación de la salud, propiciando a su vez la participación pública y privada en dichos procesos y nuevas formas de financiamiento y mecanismos de fiscalización social descentralizados;
- b. Proponer las normas técnicas para la prestación de servicios de salud y coordinar con el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda las propuestas de normas técnicas para la infraestructura del sector;
- c. Proponer la normativa de saneamiento ambiental y vigilar su aplicación;
- d. Realizar estudios y proponer las directrices para la ejecución de programas de vigilancia y control epidemiológico;
- e. Administrar en forma descentralizada el sistema de capacitación y formación de recursos humanos en el sector salud; y
- f. Velar por el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales relacionados con la salud en casos de emergencia por epidemias y desastres naturales”.



Actualmente además de las atribuciones contempladas anteriormente, para su funcionamiento se rige por el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Acuerdo gubernativo 115-99.

Su organización se estructura de la siguiente manera:

“1. Nivel Central

1.1 Despacho Ministerial;

1.2 Dirección General de Regulación, Vigilancia y Control de la Salud;

1.3 Dirección General del Sistema Integral de Atención en Salud;

1.4 Dirección General de Recursos Humanos en Salud; y,

1.5 Gerencia General Administrativo-Financiera.

2. Nivel Ejecutor

2.1 Dirección de Áreas de Salud;

2.2 Coordinación de Distritos Municipales de Salud;



2.3 Direcciones de Establecimientos Públicos de Salud”.

Y las dependencias de apoyo técnico, en el Artículo 9 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Acuerdo Gubernativo 115-99, establece:

- a. “Consejo Nacional de Salud;
- b. Consejo Técnico;
- c. Secretaría Ejecutiva del Despacho Ministerial;
- d. Planificación Estratégica;
- e. Sistema de Información Gerencial;
- f. Auditoría Interna;
- g. Asesoría Jurídica;
- h. Asesorías Específicas,
- i. Unidades Especiales de Ejecución”.



Asimismo se establece la conformación del departamento de Regulación, Vigilancia y Control de la Salud, regulado en el Artículo 30 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Acuerdo Gubernativo 115-99:

- a. "Departamento de Regulación de los Programas de Atención a las Personas;
- b. Departamento de Regulación de los Programas de la Salud y Ambiente;
- c. Departamento de Regulación, Acreditación y control de Establecimientos de Salud;
- d. Departamento de Regulación y Control de Alimentos;
- e. Departamento de Regulación y Control de Productos Farmacéuticos y Afines; y,
- f. Laboratorio Nacional de Salud".

La organización de la Dirección General del Sistema Integral de Atención en Salud, está regulado en el Artículo 39 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Acuerdo Gubernativo 115-99:

- a. "Departamento de Desarrollo de los Servicios de Salud;
- b. Departamento de Epidemiología; y,



c. Departamento de Promoción y Educación en Salud”.

La Dirección General de Recursos Humanos, se encuentra regulada en el Artículo 39 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Acuerdo Gubernativo 115-99, se organiza de la siguiente manera:

- a. “Departamento de Formación de Recursos Humanos en Salud;
- b. Departamento de Capacitación de Recursos Humanos en Salud; y,
- c. Departamento de Administración de Recursos Humanos en Salud”.

En el Artículo 50 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Acuerdo Gubernativo 115-99, establece que la Gerencia General Administrativo-Financiero está conformada:

- a. “Departamento Financiero;
- b. Departamento de Adquisiciones y Mantenimiento; y,
- c. Departamento Administrativo”.



Es de hacer notar, que dentro del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se ha respetado la libertad sindical en la organización de los servidores públicos, al 2016, se contaba con las siguientes organizaciones:

- a. Sindicato de Trabajadores de las Direcciones Generales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social del Municipio y Departamento de Guatemala. SI.TRA.SS.;
- b. Sindicato de Médicos y Cirujanos de Salud Pública de Guatemala. SIMECSAP;
- c. Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional de Salud Mental, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. STHNSM;
- d. Sindicato de Médicos Generales y Especialistas de la Medicina y Odontólogos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. SIMEOIGSS;
- e. Sindicato de Trabajadores de Salud Pública del Departamento de Huehuetenango. SITRASAPHUE;
- f. Sindicato Nacional de Trabajadores Técnicos en Laboratorio Clínico Similares del Sistema de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala. SINTTELACSSSG;
- g. Sindicato de Trabajadores del Sanatorio Antituberculoso San Vicente. STSASV;



- h. Sindicato de Directores de Áreas de Salud, Hospitales y Profesionales Médicos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. SDAHPPMMSPAS;
- i. Sindicato de Trabajadores del Departamento de Transportes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. STDTMSPAS;
- j. Sindicato Unión Sindical de Trabajadores del Hospital General San Juan de Dios. USITHOSD;
- k. Sindicato Gremial Nacional Guatemalteca de Médicos Naturópatas. GNGMN;
- l. Sindicato de Trabajadores de la Liga contra el Cáncer. STLNCC;
- m. Sindicato de Trabajadores del Hospital Regional HellenLossi de Laugerud, Cobán, Alta Verapaz. UASHC;
- n. Sindicato Nacional de Empleados del Hospital General San Juan de Dios de Guatemala, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y Trabajadores de Salud de Guatemala. SNEHGSJDD;
- o. Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación Doctor Jorge VonAhn;
- p. Sindicato de Trabajadores Unidos Hospital Roosevelt. STUHR;



- q. **Sindicato Nacional de Trabajadores en Enfermería;**

- r. **Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud en Guatemala. SNTSG;**

- s. **Sindicato Nacional de Empleados Salubristas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. S.N.E.G;**

- t. **Sindicato de Trabajadores del Programa de Accesibilidad de Medicamentos. ST PROAM;**

- u. **Sindicato Nacional de Filiales por Gremio de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. SINFIGTRAMISPAS;**

- v. **Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional de Amatlán del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social;**

- w. **Sindicato de Trabajadores de Salud Pública, Anexos, Conexos y Similares del Departamento de Santa Rosa. STSPACYSDSR; y,**

- x. **Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. FESITRAMSA.**



4.2 Análisis del Conflicto Colectivo 01173-2016-08680

“En los conflictos colectivos los intereses son más abstractos e indeterminados, por lo que se encaminan a obtener nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya establecidos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social por lo que resuelven judicialmente por el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social”.²¹

El conflicto colectivo de carácter económico social identificado como número 01173-2016-08680, fue planteado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, contra el Estado de Guatemala, como entidad nominadora, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al ser notificado el empleador, se plantea Recurso de nulidad por infracción de ley y procedimiento, posteriormente se plantea punto de derecho y levantamiento de prevenciones por las razones siguientes:

- a. Falta de agotamiento de la vía directa por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala a través de sus representantes legales; y,
- b. Falta de cumplimiento de la forma de presentación del proyecto del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala a través de sus representantes legales.

²¹ Morales Díaz, Hugo René. **La administración de justicia laboral en Guatemala**. Pág. 36



El sindicato se opone al incidente de punto de derecho y levantamiento de prevenciones promovido por el Estado de Guatemala.

En resolución de fecha cuatro de diciembre del año dos mil quince, se resuelve por el órgano jurisdiccional que conoce, siendo el Juzgado décimo tercero de trabajo y previsión social, que se declara "Con lugar el incidente de PUNTO DE DERECHO planteado por el ESTADO DE GUATEMALA, autoridad nominadora el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en consecuencia, al estar firme la presente resolución, automáticamente, quedaran levantadas las prevenciones que fueran decretadas en resolución de fecha 16 de noviembre del año 2015, por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de demandas".

El sindicato antes identificado, solicita enmienda del procedimiento, para no admitir para su trámite el punto de derecho, la cual fue denegada por considerar el juzgador que no se vulneraban derechos de las partes, garantías constitucionales, disposiciones legales o formalidades esenciales del proceso. Además del planteamiento de apelación, concediéndose audiencia por 48 horas y posteriormente la vista.

En apelación, se revoca la resolución apelada, declarando sin lugar el punto de derecho promovido por el Estado de Guatemala, como entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por lo que declaran vigentes las prevenciones antes decretadas, continuando con el conflicto colectivo de carácter económico social. Luego se plantea recurso de aclaración y ampliación por la entidad empleadora. Y



posteriormente acción constitucional de amparo, decretándose amparo provisional y en resolución posterior, se revoca el amparo provisional otorgado.

4.3 Incidente de reinstalación

El derecho de reinstalación, se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, como una garantía a la estabilidad laboral, de los trabajadores, solo en casos específicos siendo estos: la mujer trabajadora en estado de embarazo, periodo post natal y lactancia; miembros fundadores de un sindicato y miembros del comité ejecutivo de un sindicato.

Regula el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud en Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social: "Inamovilidad laboral de los dirigentes sindicales del SNTSG. El MSPAS reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo, Directivas de Filiales, Sub filiales, y Secciones del SNTSG, a partir de su elección.

La inamovilidad es exclusiva de los Directores de las Estructuras del SNTSG como parte signataria del presente pacto, a que se refiere el Artículo 18 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta diez y ocho meses después de haber cesado en los mismos, a menos que incurran en causa justa de despido debidamente



demostrada por el patrono en los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo competente”.

En el Artículo 41 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, establece: “Reinstalación del trabajador. Para el trabajador sindicalizado al SNTSG que, habiendo sido despedido y sea reinstalado en su trabajo, bien por acuerdo extrajudicial o por sentencia firme judicial, el tiempo que ha mediado entre su despido y su reinstalación será considerado como tiempo efectivo de trabajo...”.

Sin embargo, el Código de Trabajo establece el derecho de reinstalar al trabajador cuando la empresa, institución u organización se encuentre emplazada con motivo del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social y de por finalizada una relación de trabajo, sin seguir el procedimiento respectivo, que sería la autorización judicial para terminar la relación laboral a través de la vía de los incidentes.

Dentro del conflicto colectivo 01173-2016-08680 existen varias denuncias de reinstalación accesorias al conflicto principal, planteadas durante el tiempo en que se encuentra el emplazamiento del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

En ese sentido: Son las que se contemplan en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, y que consisten en: a) Prevención a las partes empleadora y trabajadora, con prohibición de incurrir en represalias entre si durante la sustanciación del proceso; y b)



Prevención por la cual se les indica a las partes que toda terminación de contratos debe ser autorizada por el Juez que conoce del proceso.

La última es de suma importancia porque condiciona una estabilidad relativa en el trabajo, tratando de evitar que esa relación laboral concluya en represalia hacia los trabajadores por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos, particularmente el de la negociación colectiva. “Una de carácter pecuniario y la otra que restablece la relación laboral afectada, lo que se actúa a través del diligenciamiento de la reinstalación con pago de salarios dejados de percibir y la imposición de una multa”.²²

Haciendo énfasis en lo que establece la legislación laboral, sobre dicha autorización específicamente, en que no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, es por ello que deja a salvo la facultad del trabajador o servidor público de ejercitar su derecho para cobrar indemnizaciones y prestaciones laborales correspondientes o en su caso la reinstalación y salarios dejados de percibir, por todo el tiempo hasta su efectiva reinstalación, la cual debe de realizarse en las mismas condiciones.

“El derecho de reinstalación que deriva de la inobservancia de la prevención dictada con motivo del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social que prohíbe toda terminación de contratos de trabajo sin autorización del juez que conoce del trámite de aquel conflicto, tiene como fin teleológico garantizar el respeto a las prevenciones dictadas dentro del proceso colectivo para impedir que el empleador

²² Consejo Editorial. **Suspensión de la relación laboral y salarios dejados de percibir.** Pág. 41



pueda disponer la terminación de contratos de trabajo como represalia al emplazamiento promovido por sus trabajadores con fines reivindicativos.

De esta prevención es que se origina el instituto del fuero de atracción del proceso colectivo, que obliga a la protección que imponen aquellas prevenciones a todas las relaciones y contratos de trabajo vigentes en el centro de trabajo al momento de la instauración del proceso colectivo”.²³

Autorización judicial que debe ser solicitada así los trabajadores no se suscribieren o adhirieren, al conflicto planteado, aclarando que en el caso concreto, es únicamente para los trabajadores del Estado, en el sector público, en el entendido de relaciones de trabajo, por lo que en relaciones surgidas por contratos administrativos no es necesario solicitar dicha autorización judicial, no obstante que el juez al recibir y darle trámite a una denuncia de reinstalación de un contratista, la declara con lugar, dando por hecho una relación laboral.

Actualmente dentro de la realidad práctica del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se produce una situación particular dentro de los conflictos laborales existentes en el mismo. Lo anterior, en virtud que se producen contrataciones de personas con el objeto de prestar servicios técnicos o profesionales, las cuales se perfeccionan mediante la Ley de Contrataciones del Estado, sin relación de dependencia y pagando honorarios, es decir en calidad de contratista.

²³Franco López, César Landelino. **El despido con causa justa, como hecho no constituido de represalias, que permite al Estado como patrono despedir sin previa autorización del juez que conoce el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social. Pág. 66.**



4.4 Análisis de los derechos constituciones como garantías procesales

Con la investigación se pretende determinar que se conculcan derechos fundamentales en contra del Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, específicamente el debido proceso y el derecho de defensa. Toda vez que el juez décimo tercero de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala, declara simulacro del contrato de trabajo celebrado entre el contratista y el Estado de Guatemala dentro de incidentes de reinstalación promovidos en el conflicto colectivo número 01173-2016-08680.

El debido proceso y derecho de defensa son garantías constitucionales y a su vez procesales, no exceptúan ningún tipo de proceso mediante el cual debe seguirse un orden específico y básicamente concederse audiencia para la contraparte a efecto de que pueda alegar su posición.

4.4.1 Debido proceso

El debido proceso se encuentra inmerso dentro del derecho de defensa consagrado en el Artículo 12 constitucional, no obstante, se amplía dicho derecho conforme lo regulado en la Ley del Organismo Judicial, en el Artículo 16: "Debido proceso. Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido en el que se observen las formalidades y garantías



No obstante lo anterior, cuando se produce el supuesto de la terminación del vínculo legal que une al contratista con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, estos recurren ante los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, con el objeto de solicitar su reinstalación, aun cuando no ostentan la calidad de trabajadores del Estado, sino de contratistas como elemento personal de contratos de servicios profesionales y/o técnicos.

La solicitud de reinstalación relacionada, se ejecuta dentro de un conflicto colectivo, específicamente el identificado con el número 01173-2016-08680, el cual mantiene vigentes las prevenciones respectivas por medio del (Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social).

En la práctica se observa que los contratistas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al concluir su vínculo contractual, se adhieren a un conflicto colectivo, sin tener la calidad de trabajadores y los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, declaran su inmediata reinstalación en el mismo puesto y condiciones en que se encontraban, antes de la conclusión de su vínculo contractual. Con lo anterior, es evidente que el juez de trabajo, dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680, al emitir el auto de reinstalación, declara la relación laboral del contratista, en caso contrario, no podría declarar su reinstalación.



esenciales del mismo y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos. Sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos”.

El debido proceso incluye un juez previamente determinado por la legislación guatemalteca, que sea imparcial, el derecho de audiencia y contradicción, entre otros. No existiendo momento procesal oportuno para el contradictorio dentro del incidente de reinstalación, más aún en los casos concretos donde es un contratista quien solicita dicho derecho, por lo que el empleador no tenía la obligación de solicitar la autorización judicial, toda vez que no es un contrato de trabajo.

4.4.2 Derecho de defensa

El derecho de defensa, consagrado en el Artículo 12 constitucional, estipula: “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 juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

La defensa de la persona implica el derecho de audiencia y contradictorio, al establecer que debe de citarse, oírse y vencerse en un proceso legal previamente establecido dirigido por un juzgado competente.



“La solicitud de reinstalación promovida por trabajadores del Estado debe incluir dentro de su trámite el derecho de audiencia al empleador; para que únicamente manifieste si la terminación del contrato de trabajo se fundó o no en justa causa”.²⁴

En virtud, que no puede presumirse que un despido justificado sea un hecho constitutivo de represalia, pero en qué momento el patrono hacer saber la justificación al órgano jurisdiccional, hasta en un proceso posterior, pudiendo ahorrarse costos y gastos procesales para ambas partes, si se estableciera, específicamente, la justa causa o en su caso la calidad de contratista.

En el caso que nos ocupa, el procedimiento de la reinstalación se realiza a través de denuncia y el juez dicta la resolución dentro de 24 horas siguientes a la denuncia de reinstalación, nombrando a un ejecutor para hacerla efectiva. Sin embargo, no se establece un periodo o momento procesal oportuno para que el empleador pueda argumentar sobre la actitud tomada, es decir, pueda contradecir o defenderse en dicho procedimiento.

4.5 Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios profesionales y/o servicios técnicos en el sector público

Esencialmente la diferencia entre ambos contratos son los elementos propios de cada uno para darle vida jurídica.

²⁴Ibid. Pág. 65



De esa manera: “Las personas contratadas bajo el renglón presupuestario número 029, atinente a remuneraciones de personal temporal, son servidores del Estado, pero no trabajadores del mismo. Sin embargo, por descuido o desconocimiento de las autoridades nominadoras de ciertas entidades estatales a veces se les asigna la prestación de servicios en condiciones similares a las de los trabajadores permanentes del Estado”.²⁵

Existe una diferencia amplia entre los contratos de trabajo y los contratos de servicios profesionales y/o técnicos, los cuales claramente se pueden determinar a través de los elementos de la relación de trabajo, resaltando el pago que reciben por los servicios personales, la dirección inmediata y dependencia continuada configurándose en una como salario, instrucciones recibidas para la ejecución de las labores y presencia de la jornada de trabajo en la estructura organizativa y en los otros como honorarios, sin sujeción alguna a instrucciones, ni a la estructura organizativa en jornada de trabajo determinada.

4.6 Simulación del contrato de trabajo y consecuencias para los sujetos de la relación laboral

Tal como se estableció anteriormente, al realizarse contratos de servicios profesionales y/o técnicos, estos no tienen derecho a recibir prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, entre

²⁵ Caniz Contreras, Mario Leonel. **Dualidad de regímenes de servicios personales en la administración pública.** Pág. 248



otras), por lo que muchos empleadores recurren a esta práctica con el fin de evitarse estos pagos a realizar, sin embargo, es importante resaltar que este tipo de contrato es viable cuando la prestación del servicio es temporal.

En virtud que si se prorroga año con año, el puesto de trabajo desempeñado se convierte en un contrato a plazo indefinido, configurándose en base a la primacía de la realidad, como un contrato de trabajo, tipificando cada uno de sus elementos, aun así sea mal llamado contrato de servicios profesionales y/o técnicos.

“De las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratados dentro del renglón 029: En lo que se refiere a la jornada de trabajo, los trabajadores y trabajadoras contratados bajo el 029 observan la misma hora de ingreso a sus labores que los del resto de los trabajadores de la dependencia de que se trate y, regularmente, la misma hora de salida con la diferencia de que a los mismos.

En muchos casos, se les hace laborar excediendo la jornada ordinaria de trabajo sin que ello dé lugar a un pago adicional por el tiempo laborado en jornada extraordinario...La suposición de que se están prestando servicios profesionales o técnicos implicaría no sólo la libertad del contratado para decidir la mejor forma para la realización del servicio; sin embargo, en el renglón 029; persiste la relación de dependencia, ya que el mismo desarrolla sus labores bajo supervisión, vigilancia y dirección de un jefe inmediato superior que forma parte de la estructura administrativa



de la entidad para la cual labora y es quien ejerce sobre el mismo las facultades patronales”.²⁶

Lo anteriormente, manifestado es aplicable a los renglones que comprenden el subgrupo 18, la característica esencial de un contrato de servicios profesionales y/o técnicos, es la libertad del contratado en el ejercicio de las funciones, no debe imponerse nada y por lo tanto, el contratado bien pudiera realizar otras actividades, siempre que cumpla con los requerimientos del contrato administrativo.

No obstante, en la práctica, se configuran los elementos de una relación de trabajo permanente, con efectos administrativos, en el sentido que todo el tiempo debe de ocuparlo en la prestación de dicho servicio, sin margen a otras actividades, mediante instrucciones que son dadas de manera personal, a través de un superior, por correo electrónico, teléfono y cualquier otro medio dentro de la estructura organizativa, inclusive proporcionándole las herramientas necesarias para ejecutar la prestación del servicio que es de carácter administrativo, más no relación de trabajo propiamente dicha.

“La simulación del contrato de trabajo a la manera de disfrazar la relación de trabajo y consiste en que un empleador contrata a un trabajador en condiciones de subordinación o dependencia, pero celebra un contrato civil o mercantil propio del trabajo dependiente.

²⁶Op. Cit. Pág. 250



De esta forma se disfraza la verdadera naturaleza de la relación o contrato de trabajo con una figura jurídica diferente²⁷.

En ese mismo sentido indica que la modalidad de disfraz es la tergiversación de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, muchos empleadores contratan trabajadores a plazo fijo o extienden continuamente el período de prueba cuando la realidad es que estas contrataciones son de plazo indefinido y no temporales como pretende simular el empleador. Con esta práctica el empleador evade el cumplimiento de las obligaciones laborales que derivan de la continuidad de la relación de trabajo y también las correspondientes a la seguridad social.

Según la doctrina la simulación del contrato de trabajo o disfraz laboral consiste en lo que se conoce como relaciones de trabajo triangulares o de subcontratación la cual se realiza con el objeto de ocultar al verdadero empleador responsable. Todos estos fenómenos deterioran el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Constituyen una manera de disminuir la protección social que les corresponde y que se realizan con el objeto de evitar la aplicación de las leyes laborales.

Es de conocimiento general que existe una problemática que afecta a la parte trabajadora no únicamente en el sector privado, sino también en el sector público y que consiste en el simulacro o disfraz de la relación laboral. La cual es una práctica común por parte de los patronos, con el objeto de evitar el pago de prestaciones laborales a favor de las personas contratadas.

²⁷ Argueta. R., Alejandro. **El disfraz de la relación laboral en Guatemala.** Pág. 62



Sin embargo, atendiendo el principio de legalidad, es necesario traer a colación que existen condiciones jurídicas debidamente establecidas en la ley, para los casos de procedencia de cada una de las pretensiones que se promuevan ante los órganos jurisdiccionales y es por esa razón, que la ley regula diferentes clases de juicios, para cada tipo de conflicto en particular.

En ese orden de ideas, la determinación de existencia o no de una relación laboral, debe ser un tema de argumentación jurídica dentro de un proceso de conocimiento, que garantice plenamente el principio contradictorio y la igualdad procesal al momento de proponer, diligenciar y valorar todos y cada uno de los medios de prueba que la legislación procesal laboral establece, no obstante que en la denuncia de reinstalación ya se incurrieron en gastos y costos procesales cuando se determina en un juicio de conocimiento que no existió relación laboral.

4.7 Estudio de la jurisdicción laboral de la Corte de Constitucionalidad en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680

En ese sentido se define la jurisprudencia como el conjunto de derechos constitucionales de la carta magna de los tribunales sobre una materia determinada, de las cuales se puede extraer la interpretación dada por los jueces a una situación concreta. Es un valor fundamental como fuente de conocimiento del derecho positivo, con el cual se procura evitar que una misma situación jurídica sea interpretada en forma distinta por los tribunales.



Según lo establece el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, la ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, establecida conforme a la ley, lo complementará.

Ello significa que la jurisprudencia, es la doctrina establecida por los órganos judiciales del Estado, el Tribunal Supremo o Tribunales Superiores de Justicia que se repite en más de una resolución. Haciendo un estudio completo de las normas vigentes y cómo han sido aplicadas en el pasado. Es decir, la jurisprudencia es el entendimiento de las normas jurídicas basado en las sentencias que han resuelto casos basándose en esas normas.

La definición de Corte de Constitucionalidad es el máximo tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional. La Corte de Constitucionalidad actúa como tribunal colegiado independiente de los demás Organismos del Estado y ejerce funciones específicas que le establece la Constitución Política de la República, la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y demás leyes constitucionales.

De acuerdo al Decreto Número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. En el Artículo 11 establece que: "Corresponde a la Corte de Constitucionalidad, conocer en única instancia, en calidad de Tribunal Extraordinario de Amparo, en los amparos interpuestos en contra del Congreso de la República, la Corte Suprema de Justicia, el presidente y el vicepresidente de la República".



En ese sentido, la jurisprudencia es el conjunto de sentencias que determina un criterio acerca de un problema jurídico, tiene funciones propias de interpretación, integración y en los casos en que para formar parte de la doctrina cumple una efectiva función.

“La obligada instauración de la justicia constitucional con el propósito de demostrar la vulneración de garantías constitucionales en la búsqueda de revertir el fallo dictado arbitrariamente y con ello evitar que actuaciones como la analizada se conviertan en criterios uniformes y sistemáticos de los tribunales de trabajo y previsión social en nuestro país”.²⁸

En el caso del conflicto colectivo número 01173-2016-08680, en incidentes de reinstalación promovidos contra el Estado de Guatemala, entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se resuelve más allá del objeto del incidente de reinstalación, en virtud que se resuelve también la existencia de la relación laboral de un contratista, cuando el mismo expone en sus escritos la existencia del contrato administrativo y el renglón bajo el cual prestaba sus servicios personas.

Lo cual conlleva vulneraciones al debido proceso y derecho de defensa, toda vez que el incidente de reinstalación en primer lugar no constituye la vía procesal oportuna para discutir el simulacro o disfraz de la relación laboral y en segundo lugar, por las etapas del proceso incidental relacionado, no existe un momento procedimental oportuno para proponer y diligenciar los medios de prueba legalmente establecidos para que el Estado

²⁸ Op. Cit. Pág. 66



de Guatemala y la entidad nominadora puedan demostrar la inexistencia de relación laboral.

De conformidad con el debido proceso y específicamente en los incidentes de reinstalación, el auto que se emite, es inmediato y sin que exista contradictorio. Lo anterior, es obvio toda vez que si se demuestra la calidad de trabajador, la vigencia de las prevenciones del conflicto colectivo y la falta de autorización judicial para dar por terminada una relación de trabajo, es suficiente para declarar la reinstalación, nótese si se demuestra la calidad de trabajador del Estado.

En ese mismo orden de ideas, si este el trabajador expone que es contratista, podría dictarse el auto que declara la reinstalación a través de meras presunciones, posteriormente confirmándose por la honorable Sala de Apelaciones, para finalmente de acuerdo al principio de definitividad llegue el momento procesal oportuno para plantear la acción constitucional de amparo, en donde la honorable Corte de Constitucionalidad confirma la sentencia venida de la Sala de Apelaciones, determinando jurisprudencia en cuanto a reinstalar al contratista, básicamente bajo el principio de la primacía de la realidad.



4.8 Estudio de la apelación de sentencias de amparo emitidas por la Corte de Constitucionalidad en incidentes de reinstalación promovidos dentro del conflicto colectivo número 01173-2016-08680

Una vez dictada la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, se apela por la parte demandada, en la mayoría de casos se confirma la existencia de la relación laboral, como se manifestaba anteriormente aun así sea contrato administrativo, no obstante, existen excepciones, cuando hasta en este momento procesal oportuno se declara sin lugar la reinstalación del contratista.

En virtud que se ha acreditado a lo largo de las diferentes etapas, la existencia de contratos administrativos, en su caso, cargos de confianza, contratos por un solo ejercicio fiscal (siendo esa su naturaleza, temporal), prestación de servicios personales en otras dependencias, instituciones o empresas mediante la cual se configura que efectivamente era un contratista y no un trabajador del Estado, como se le declara, consecuentemente en el entendido de declarar la existencia de una relación laboral.

Lo cual evidencia, la necesidad de tomar en cuenta dichos aspectos al momento de dictar los autos de reinstalación por los juzgados de primera instancia, específicamente dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, toda vez que se podrían evitar costos y gastos procesales para los sujetos que intervienen, inclusive para el Organismo Judicial, tomando en cuenta que la terminación de los contratos de trabajo, una vez se encuentre emplazado el empleador, se solicitara autorización judicial para su terminación, pero únicamente en contratos de trabajo, lo cual no puede



aplicarse a contratos administrativos, tales como contratos de prestación de servicios profesionales y/o técnicos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral, ha evolucionado a través del tiempo, garantizando el derecho al trabajo a las personas y tutelando sus relaciones laborales, concediendo mejores beneficios a través de las normas jurídicas, instituciones y principios que lo inspiran, a las personas que prestan un servicio, de tal manera que regula dentro de su contenido el contrato de trabajo.

El derecho laboral, es aplicable al sector privado y público, con la distinción que, el Estado de Guatemala se rige por su propia normativa, siendo la Ley del Servicio Civil y complementada para integrar el Código de Trabajo y otras leyes laborales. Mediante el cual, la relación de trabajo se perfecciona por un contrato de trabajo y nombramientos que dan inicio a la misma. El sector público, ha sufrido una transformación en la contratación, siendo aplicable el derecho administrativo, civil y mercantil, mediante los contratos administrativos de servicios profesionales y servicios técnicos.

Se recomienda que los órganos administrativos correspondientes deberían de contratar a los servidores públicos que prestan servicios profesionales y servicios técnicos en el renglón temporal, como trabajadores públicos permanentes, después de un período prudencial de que hayan prestado sus servicios en la administración pública, a efecto de eliminar la inestabilidad laboral a la que están inmersos. Garantizando los derechos constitucionales en todo proceso administrativo o judicial, en el momento procesal oportuno, para que el empleador pueda argumentar su defensa y plantear su pretensión en un juicio ordinario para declarar la relación laboral, si fuere el caso.





BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA. R., Alejandro. **El disfraz de la relación laboral en Guatemala.** Guatemala. s.e. 2008
- CANIZ CONTRERAS, Mario Leonel. **Dualidad de regímenes de servicios personales en la administración pública (029 vrs. 011, 021, 022 y 031)** Guatemala. Justicia Laboral 248.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Litografía Orión. 2009
- Consejo Editorial. **Suspensión de la relación laboral y salarios dejados de percibir.** Revista Justicia Laboral 248. 2005.
- DÁVALOS, J. **Derecho del trabajo I.** México: Porrúa. 1988.
- DE LA CUEVA. Mario. **Síntesis del derecho del trabajo.** México. Imprenta Universitaria. s.f. 1965.
- ESTRADA Y ESTRADA, Jorge B. M. **Ponencia del sector sindical.** Guatemala. Magna Torres Editores, S.A. Septiembre, 2003.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala. Ius ediciones. s.f.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **El despido con causa justa, como hecho n constitutivo de represalias, que permite al estado como patrono despedir sin previa autorización del juez que conoce el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.** Guatemala. Revista Justicia Laboral. 2005.
- LÓPEZ LARRAVE, M. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Ius ediciones.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala. Ius ediciones. s.f.
- MORALES DÍAZ, Hugo René. **La administración de justicia laboral en Guatemala.** Guatemala. Justicia Laboral 248.



PALOMINO, Teodosio A. Relaciones laborales. Patología y sanación. Perú. Centro Impresor Piedra Santa. 2010.

PÉREZ BOTIJA, E. Derecho del trabajo. España: Tecnos, S.A. 1960

SANDOVAL CARDONA, M.R. Apuntes críticos sobre la historia del derecho laboral. Guatemala. s.f.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto-ley 106 del Jefe de gobierno.

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República. 1968.

Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto 11-73 del Congreso de la República.

Ley del Servicio Civil del Organismo Legislativo, Decreto 44-86 del Congreso de la República.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto 57-92 del Congreso de la República. Guatemala. 1992.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97 del Congreso de la República. Guatemala. 1997.

Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto 89-2002 del Congreso de la República.

Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. Acuerdo Gubernativo 122-2016 del Presidente de la República. Guatemala. 2016.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Acuerdo gubernativo 115-99 del Presidente de la República. 1999.