

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

**SER GUATEMALTECO DE ORIGEN, COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA
OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACIÓN AL
DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS**

YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2022

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

**SER GUATEMALTECO DE ORIGEN, COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA
OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACIÓN AL
DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Hugo Roberto Martínez Rebullá
Vocal: Licda. Olga Aracely López
Secretario: Lic. Hugo Roberto Mira González

Segunda Fase:

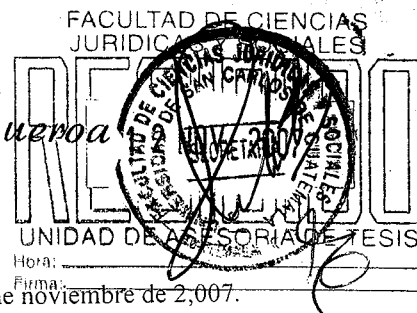
Presidente: Lic. Ronald Ortíz
Vocal: Lic. Byron René Jiménez Aquino
Secretaria: Licda. Aida Leonor Paz de González

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



Licenciada
 Martha Isabel Méndez Divas de Figueroa

ABOGADA Y NOTARIA
 COLEGIADA 6,475
 NIT: 832539-1



Guatemala 9 de noviembre de 2,007.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
 Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala.

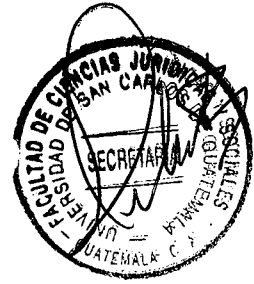
Habiendo sido designada como Asesora de Tesis de la Bachiller YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA, del trabajo intitulado SER GUATEMALTECO DE ORIGEN COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS.

La Bachiller YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA, presento su plan de trabajo, el cual se discutió y estableció que esta dotado de conocimientos científicos que contribuyen a establecer con claridad la forma en que el Estado de Guatemala cumple en aplicar el principio de igualdad en régimen laboral del Organismo Judicial, aportando conocimientos técnicos necesarios para las mismas; se estableció que utilizo en una forma concreta y acertada el método descriptivo, apoyando en técnica bibliograficas, documentales, de la entrevista y observación que le permitieron obtener un parámetro para determinar en que consiste el principio de igualdad y su forma de aplicación en el derecho laboral, con una redacción muy específica, clara y concreta en dicho tema. De lo que se concluyo que el artículo 10 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil al exigir ser guatemalteco de origen para optar a un empleo en el Organismo Judicial, atenta contra la Constitución Política de la República y los Tratados y Convenios en materia laboral y derechos humanos, toda vez que violenta el principio universal de igualdad; recomendando a las autoridades respectivas velar por el estricto cumplimiento de los principios fundamentales que amparan y protegen al ser humano; siendo satisfactorio el empleo de la bibliografía y leyes de la materia en que se sustenta el trabajo de investigación de lo que se pudo obtener una serie de conclusiones y recomendaciones que podrán ser tomadas en cuenta por la actual administración del Organismo Judicial, y se cumplió con el normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales que en su artículo 32 establece CONTENIDO DE LOS DICTAMENES. Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada si aprueban o desaprueban el trabajo de la investigación y otras consideraciones que estimen pertinente.

Habiéndose llenado los requisitos reglamentarios correspondientes en el trabajo de investigación analizado, emito DICTAMEN FAVORABLE, con el que doy mi aprobación para que agotado el trámite el presente trabajo sea discutido en examen público de gradación.

LICENCIADA
 Martha de Figueroa
 ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Martha Isabel Méndez Divas de Figueroa
 Colegiado 6,475



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RAFAEL ANTONIO MORALES VALDIZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA, Intitulado: “SER GUATEMALTECO DE ORIGEN COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS”.

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

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh



Licenciado
Rafael Antonio Morales Valdizon
Abogado y Notario
Colegiado: 4933



Guatemala 6 de Febrero de 2,008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

En cumplimiento con la resolución emitida por esa honorable Casa de Estudio con fecha catorce de noviembre de dos mil siete, en donde se me nombra como REVISOR de la investigación intitulada: SER GUATEMALTECO DE ORIGEN COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACION AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS, propuesta por la estudiante YESENIA AIME ORTIZ GARCIA, informo lo siguiente:

El contenido del trabajo en cuestión, se encuentra desarrollado en cinco capítulos, con sus respectivas conclusiones, recomendaciones, bibliografía y demás apartados.

Finalmente quiero emitir opinión referente al trabajo, por cuanto que si cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es decir que su contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones a que arriba la autora, son congruentes con el contenido de la investigación de mérito, así mismo la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, por lo tanto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometida a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Público de Tesis de su autora y se le confieran, el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos de Abogada y Notaria, respectivamente.

Me suscribo de usted,

Atentamente,

Rafael Antonio Morales Valdizon
ABOGADO Y NOTARIO



02-04-08

Proceda

Hora Firma

01 ABR. 2008

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Guatemala, 1 de abril de 2008.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Distinguido Licenciado:

Respetuosamente a usted informo que revisé la tesis de la bachiller **YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA**, la cual tiene por título: **"SER GUATEMALTECO DE ORIGEN, COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS "**

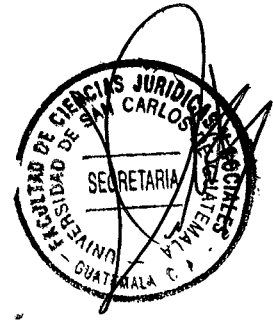
Luego de haber sugerido a la bachiller, algunos cambios en el trabajo de tesis y habiendo cumplido con los mismos, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se emita la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

Licda. Erika Lissette Aquino López
Docente Consejera de Estilo.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

o/a. licenciada, estudiante.

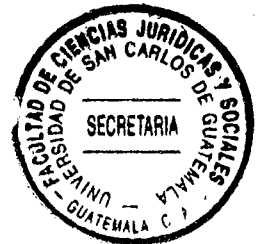
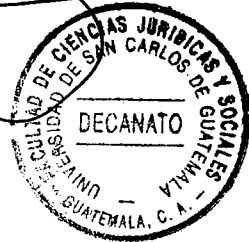


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de abril del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante YESENIA AIME ORTÍZ GARCÍA, Titulado "SER GUATEMALTECO DE ORIGEN COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OPTAR A UN EMPLEO EN EL ORGANISMO JUDICIAL ES UNA VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/ragm





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la oportunidad de vivir, permitirme llegar a la culminación de mis estudios y darme en todo momento sabiduría necesaria.
- A MI MADRE:** María del Rosario García Polanco, por su apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida.
- A MI HIJA:** Elena Sosa Ortiz, por ser mi inspiración y llenarme de ilusión para alcanzar todas mis metas propuestas.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala que me permitió el ingreso para mi educación superior.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme recibido en sus aulas, lugar donde adquirí los conocimientos indispensables para mi formación profesional.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

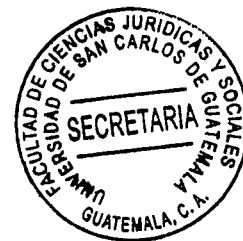
1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	1
1.1.1. Denominación del derecho laboral.....	2
1.2. Origen del derecho laboral en Guatemala.....	4
1.3. Órganos administrativos que se relacionan con el derecho laboral.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	22
2.2.1. Principios propios del derecho de trabajo.....	22
2.3. Principios procesales del derecho de trabajo.....	27
2.4. Enunciados del derecho del trabajo.....	31
2.5. Nuevos principios del derecho laboral.....	32

CAPÍTULO III

3. Principio de igualdad.....	37
3.1. Generalidades.....	37
3.2. Antecedentes del principio.....	40
3.2.1. La declaración universal de los derechos humanos.....	42
3.2.2. Otras declaraciones contemporáneas.....	43
3.3. Concepto de igualdad.....	44
3.4. Reconocimiento del derecho de igualdad en el ordenamiento jurídico nacional.....	47
3.5. Igualdad en el trabajo.....	48



Pág.

CAPÍTULO IV

4. El organismo judicial y su régimen laboral.....	53
4.1. Historia del organismo judicial.....	53
4.2. Administración de justicia.....	57
4.3. Régimen laboral de la administración pública y del Organismo Judicial...	65
4.3.1. Generalidades del servicio civil.....	65
4.3.2. Análisis del marco legal.....	68
4.3.3. Necesidades de capacitación de los jefes o encargados del personal.....	72
4.4. El servicio civil en el Organismo Judicial.....	79
4.5. Macro-acciones a tomar.....	83
4.6. Requisitos para optar a un empleo en el Organismo Judicial.....	84
4.7. Análisis del Artículo 10 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	85

CAPÍTULO V

5. La nacionalidad, la naturalización y derechos laborales de los guatemaltecos naturalizados.....	87
5.1. La nacionalidad.....	87
5.1.1. Clases de nacionalidad.....	88
5.2. Nacionalidad derivada o derivativa (naturalización).....	88
5.3. Obtención de la nacionalidad guatemalteca por naturalización declaratoria.....	97
5.3.1. Por el matrimonio.....	97
5.3.2. Por adopción.....	98
5.3.3. Por opción.....	98
5.4. Problemas relativos a la nacionalidad.....	98
5.4.1. Revocatoria de la nacionalidad.....	99
5.5. Derechos y obligaciones de los guatemaltecos naturalizados.....	101
5.6. Derechos de los guatemaltecos naturalizados a optar a un empleo en	



Pág.

el Organismo Judicial.....	102
5.7. Opinión de los juristas sobre la limitación a los guatemaltecos naturalizados a optar a un empleo en el Organismo Judicial.....	104
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109



INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo, conocido también como el derecho laboral, tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de unos y otros con el Estado, este derecho al igual que los demás se fundamenta en la legislación, se encuentra inspirado y regido por principios y garantías, propios y exclusivos a esta rama del derecho y por principios de carácter constitucional. Entre los principios que inspiran, crean y aplican normas de derecho, se encuentra el principio de igualdad, mismo que consiste en la aplicación de todas las normas reguladas en la Constitución Política de la República y en las Leyes laborales a todos los trabajadores por igual, sin distinción de sexo, etnia, género, nacionalidad ni actividad de trabajo, este principio se conceptúa como instrumento indispensable para el goce de los derechos y respeto de la dignidad de todos los habitantes de la república, sin discriminación alguna, en ese sentido el principio de igualdad, significa que todos los seres humanos, cualquiera que sea la clase, condición social a la que pertenezca, sus medios de fortuna, su raza, su sexo o su religión, su nacionalidad, su origen, tienen iguales derechos, están sujetos a los mismos deberes y son tutelados por las mismas garantías.

No obstante lo anterior, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial regula que las personas que quieran ingresar al régimen de oposición del Organismo Judicial, además de los requisitos establecidos en el Artículo 16 de la Ley, deben ser guatemaltecos de origen, violando con dicha norma el derecho de igualdad de oportunidades que deben gozar los guatemaltecos naturalizados.



En ese orden de ideas y con el objeto de llegar a una conclusión objetiva, se realizó trabajo de investigación, planteándose en el plan de investigación la siguiente hipótesis: La Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial al establecer que uno de los requisitos para optar a su régimen de oposición, es ser guatemalteco de origen, violenta el principio de igualdad de los guatemaltecos naturalizados, siendo necesario reformar dicha ley y permitir a los guatemaltecos naturalizados optar a un empleo en dicho Organismo, asimismo, se planteó como objetivo, establecer si el Estado de Guatemala cumple en aplicar el principio de igualdad en el régimen laboral del Organismo Judicial, especialmente con respecto a los guatemaltecos naturalizados y en consecuencia determinar si el requisito establecido en la Ley del Servicio Civil de dicho órgano, es una violación o no a este principio.

Ante los planteamientos anteriores y con el ánimo de colaborar en la solución del problema, en el presente trabajo se aportan elementos científicos de conocimiento, tanto teóricos, legales y sociales, habiéndose utilizado el método inductivo, el sintético y el analítico, entre otros, así como la técnica de investigación bibliográfica, la entrevista y encuesta, arribándose a la conclusión que confirma la hipótesis planteada, en el sentido que la investigación arroja datos reales y objetivos que demuestran que en la realidad, sí existe violación del principio de igualdad, en la norma citada anteriormente.

Para arribar a la conclusión señalada, el trabajo de investigación se estructuró en cinco capítulos de la siguiente manera: El primero se refiere al derecho laboral, conceptos, origen del derecho laboral en Guatemala; el segundo capítulo se circunscribe a los



principios del derecho de trabajo, antecedentes, principios propios del derecho de trabajo, principios procesales, otros principios; en el tercer capítulo se hace un estudio sobre el principio de igualdad, características, conceptos; etc.; el cuarto capítulo se refiere al Organismo Judicial y su régimen laboral, historia del Organismo Judicial, el servicio civil de la administración pública y del Organismo Judicial y en el quinto capítulo se hace un análisis sobre la nacionalidad, la naturalización y derechos laborales de los guatemaltecos naturalizados, clases de nacionalidad derechos de los guatemaltecos naturalizados y análisis de la ley del Organismo Judicial y su Reglamento.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Definición de derecho laboral

En términos generales podemos decir que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios y en opinión de Cabanellas, derecho laboral es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."¹

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

- Derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo.
- Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

¹ Compendio de derecho laboral. Pág. 926



"Krotoschin" da esta definición: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico".²

1.1.1. Denominación del derecho laboral

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a) Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.
- b) Derecho obrero: Se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: Ésta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aun en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.
- d) Otras denominaciones: Según Cabanellas: "derecho nuevo, derecho económico,

² *Ibíd.*



derecho de economía organizada.”³ Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo; sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la

³ *Ibid.* pág. 931

situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual, el desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

1.2. Origen del derecho laboral en Guatemala

Aunque con algún retraso el nacimiento y evolución del derecho del trabajo guatemalteco tuvo las mismas etapas que en Europa; es decir, que pasó por la etapa de la prohibición o represión, etapa de la tolerancia y etapa del reconocimiento constitucional y en la legislación ordinaria.

En este breve resumen abarcaremos cinco etapas: Antecedente de la colonia que arranca de 1524 a 1821, época independiente de 1821 a 1944; etapa de la Revolución que comprende de 1944 a 1954; etapa de la contrarrevolución de 1954 a 1983 y, por último, la etapa contemporánea que comprende de 1983 hasta nuestros días.

- Antecedente en la colonia (1524 a 1821)

La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1524 -1821. En dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones como los repartimientos y la encomienda.



“Así, la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y, por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo”.⁴

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedente del derecho social en Guatemala como en el resto de Hispanoamérica rigió las famosas Leyes de Indias. Estas leyes, entre otras disposiciones, llegaron a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero esta nunca se cumplió.

En virtud de lo antes referido podemos decir que las Leyes de Indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país y un curioso anticipo del derecho del trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

- Época independiente de 1821 a 1944

Las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de **Independencia** que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

⁴ Figueroa Ibarra, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. Pág. 40 .



Las nuevas relaciones de poder mantuvieron las estructuras de dominación sobre los pueblos indígenas. Como consecuencia del reemplazo de los ayuntamientos por municipalidades, a través de un Decreto en 1823, a los hombres alfabetos o con propiedades se les reconoció formalmente como ciudadanos (a excepción de las mujeres), además se abrió la posibilidad que ladinos participaran en la gestión de tierras comunales de los **pueblos de indios**. Durante el gobierno de Justo Rufino Barrios (1873 – 1885) se dictaron una serie de disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como El MANDAMIENTO DE INDIOS (CIRCULAR DEL 3 DE NOVIEMBRE DE 1873). El 6 de octubre de 1874 se emitió el Decreto número 126 por medio del cual se reformó la Ley de Vialidad dictada en 1830 y que obligaba a cada vecino de la República a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días; asimismo aumentó a tres reales diarios, el pago de la contribución correspondiente. Contribución que fue elevada el 30 de mayo de 1877, mediante el Decreto número 187, posteriormente el 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto número 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; era presunción de culpabilidad el sólo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios. El 3 de abril de 1877, el mismo régimen de Barrios emite el Decreto número 177 denominado Reglamento de Jornaleros, por medio de la cual se regulaba la relación laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficial y legalmente situaciones de explotación, dicho Reglamento elevó a categoría de Ley las disposiciones gubernativas contenidas en la circular del 3 de noviembre de 1873.



El 12 de diciembre de 1883 el Presidente Barrios emite el Acuerdo conocido como: **Trabajo Forzado de Reos**, el cual dispone autorizar el trabajo forzado en las costas de la República, por el término de un año, de cualquier persona a quién de una manera sumaria se le compruebe haber incurrido en delito de contrabando de licores.

El trabajo instituido por el régimen colonial denominado **mandamiento** fue suprimido formalmente en 1893 por el gobierno de José María Reyna Barrios, empero al año siguiente (1894) creó las -compañías de zapadores-. Durante este gobierno fue emitido el Decreto 253 por medio del cual se crea una nueva Ley de Trabajadores. Esta Ley fue una copia del Reglamento de Jornaleros de Barrios, con la única diferencia que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos.

A finales del siglo XIX y principios del recién finalizado siglo XX, asume el poder Manuel Estrada Cabrera (1898 – 1920). Estrada Cabrera se hizo reelegir por espacio de 4 períodos por una Asamblea Legislativa, sumisa y obediente.

Paradójicamente a esta actitud represiva, durante este régimen se emiten tres circulares y dos Decretos que **formalmente** dan un giro en el desarrollo del derecho del trabajo, en cuanto a libertad de contratación, que seguía siendo civilista pero pretendía terminar con el canje o venta de mozos entre los finqueros y la seguridad social. El 12 de agosto de 1903, el Ejecutivo emite una circular dirigida a los jefes políticos, en la que se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios. Asimismo, se ordenó velar por el cumplimiento de esta disposición. Poco tiempo después, el régimen da marcha atrás y en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.



Años más tarde, el 21 de febrero de 1906 se emite el Decreto Gubernativo número 657, dicho Decreto se emite con la finalidad de declarar “nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades del país, todos los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos.”⁵ El 21 de noviembre de 1906, mediante el Decreto Gubernativo Número 669 se emite la Ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto Número 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

El gobierno de Carlos Herrera con fecha 30 de mayo de 1921 emite el Decreto número 1153. Dicho Decreto contiene el Código Fiscal y en él se contempla aumentar a cuatro días la referida contribución vial.

Por otra parte, el 5 de octubre de 1923 el gobierno de José María Orellana emite el Decreto número 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los trabajadores públicos y a otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje.

⁵ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 75.



Merece especial importancia en el desarrollo de nuestra legislación laboral, la Convención Centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo número 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el **aseguro obligatorio** para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

El 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo número 1434, que contiene la Ley del Trabajo, el cual por su contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, ya que aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de derecho laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo. El 19 de diciembre de 1927, con el Decreto Legislativo número



961, se dicta la Ley protectora de empleados particulares para el comercio, la industria y la agricultura.

La promulgación de ese cúmulo y mezcla de leyes, que se debatían entre lo civil y la búsqueda de la autonomía del derecho del trabajo, “aunque no se emitieron para favorecer necesariamente a los trabajadores, si permitieron, por el margen de tolerancia de las mismas, el nacimiento del Movimiento Sindical guatemalteco (1920 – 1930).”⁶

Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión de una serie de leyes, a saber:

Con fecha 31 de octubre de 1933 se dictó el Decreto Gubernativo Número 1474 que establecía el servicio de vialidad y que consistía en el servicio personal durante dos semanas en los caminos públicos.

“El 7 de mayo de 1934 fue emitido el Decreto que anulaba las deudas de los mozos en las fincas y prohibía capturarlos con el pretexto de anticipos tres días más tarde se emitió la Ley Contra la Vagancia. En septiembre firmó Ubico un Acuerdo Presidencial que contiene un Reglamento de Jornaleros.”⁷

Puede concluirse entonces, que toda esta larga época se caracterizó por la ausencia de Leyes laborales y la inaplicabilidad real de las existentes.

⁶ *Ibíd.* Pág. 78.

⁷ De León Schlotter, René Armando. **La legislación agraria del primer gobierno liberal.** Pág. 70.



- Época de la revolución de Octubre 1944 a 1954

Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954. Se inicia con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores que luchan contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944; sustituyéndole una junta de generales afectos a su gobierno, siendo estos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas **libertades** a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Una de las primeras medidas de la nueva junta de gobierno entre otras, fue la creación del Decreto número 7 del 31 de octubre de 1944 por medio del cual se suprimía el servicio personal de vialidad establecido exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo número 1474 del dictador Ubico.

El 6 de noviembre de 1944 la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad puede exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la república.

Luego de convocar a lecciones, el doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien las gana, asume la presidencia de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.



Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945, se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia. El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política. El 26 de abril de 1945 por medio del Decreto número 94 se declara día de asueto (feriado) remunerado el 1º. de mayo. El 24 de mayo de 1945, por medio del Decreto Legislativo número 118 se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico; seguidamente el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo número 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo número 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º. de mayo de este mismo año.

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto número 64 - indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951. En este gobierno se promulgó el 17 de junio de 1952 el Decreto número 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la reforma agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.



Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los Decretos números 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo, el instruir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

- Época de la contrarrevolución 1954 a 1983

En julio de 1954 cae derrocado el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el coronel Carlos Castillo Armas. Lo primero que hizo este gobierno fue emitir, el 16 de julio de 1954, el Decreto Ley número 21 por medio del cual se cancelan las inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos; seguidamente, emitió el Decreto número 48 de fecha 10 de agosto del mismo el cual declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración arévalo-arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista. Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva, Esta nueva Constitución elimina el concepto de - función social- de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores: da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código



de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto número 584 del Presidente de la República, asimismo el dos de febrero de 1956 dicta los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y un estatuto de trabajadores del Estado, el segundo.

Durante la administración del presidente Miguel ydígoras Fuentes, se emite el Decreto número 1441 del Congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo. Este decreto entró en vigor el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto número 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial número 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de OIT ratificados por Guatemala. Durante dicha Administración también se emite la Ley de Relaciones entre los trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto número 1421 del Congreso de la República), al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdía y se deroga la Constitución de 1956.

Durante esta administración, para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley número 1 que contiene la Carta Guatemalteca de Trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquéllas.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966, la cual en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Durante este gobierno el 4 de noviembre de 1965 se



emitió el Decreto Ley número 339, por medio del cual se creó el Aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50% del salario ordinario mensual.

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicados los Decretos números 1663 y 1664 que regulan, el primero, el Aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y, el segundo, la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas. Asimismo se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto número 1748), que formalmente entró en vigor el 1º de enero de 1969.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arna Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto número 62-73 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Servicio Municipal.

En el gobierno de Kjell Eugenio Laugerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto número 82-74. Dicho Decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, una bonificación de emergencia,

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto número 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los Trabajadores del Estado contenida en el Decreto número 1663; seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto número 76-78, que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado.



Durante el gobierno de facto del General José Efraín Ríos Montt, a través del Decreto número 44-83, se derogó la Ley de Servicio Municipal (Decreto número 62-73). Este nuevo Decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipales y las funciones que se daba en dicha Ley a entes específicos, serán asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil. El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley número 55-83, por medio del cual se reforman las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente.

- Época contemporánea, 1985 a la fecha

El 23 marzo de 1982 tras golpe de Estado al general Fernando Romeo Lucas García, asume un triunvirato militar integrado por: los generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luís Gordillo Martínez. Posteriormente Efraín Ríos Montt desintegra la Junta Militar de Gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

En 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejército, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía Vítores, quien convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986, en la cual se regulo, en materia laboral, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral.



En el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República, emite el Decreto número 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Con fecha 17 de febrero de 1987 se publica el Decreto número 1-87, con el cual se creó la ley de Servicio Municipal. Esta nueva Ley contiene cierto avance en materia de trabajo para los trabajadores municipales, particularmente porque recoge: principios importantes de tutelaridad e irrenunciabilidad. Por Acuerdo Gubernativo número 241-88, de fecha 19 de abril de 1988, se crea el bono vacacional como una prestación para los trabajadores del Organismo Ejecutivo. Por medio del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, que entró en vigor el 22 de diciembre de 1989 se creó la Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado, a razón de 0.15 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas y 0.30 centavos de quetzal para los trabajadores no agrícolas, en ambos casos, por cada hora efectiva de trabajo. El Congreso de la República mediante el Decreto número 57-90 creó la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual entró en vigor a partir del 23 de noviembre de 1990, fue derogada posteriormente en 1992.

Durante el gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías, el Congreso de la República emitió el Decreto número 42-92, que contiene la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Dicha Ley en su Artículo 9 dispone derogar la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono.

El 2 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto número 64-92, del Congreso de la República, que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto



en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación de leyes de trabajo o de previsión social.

Durante el gobierno de Álvaro Arzú Irigoyen, se emite el Decreto número 35-96 del Congreso de la República, por medio del referido Decreto se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86); El Código de Trabajo es reformado nuevamente por medio de los Decretos números 1-97 y 35-98 del Congreso de la República. Lo más significativo, del primero, es que reformó lo relativo a lo del carácter permanente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán permanentes y, por el otro, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal; asimismo, cambio lo referente a la remuneración de los miembros de dichos tribunales, estableciéndose nuevamente que será por dietas. En cuanto al segundo decreto, consideramos que no tiene mayor importancia la reforma.

Durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera se emitieron los Decretos números 7-2000 y 37-2001, El primero de los decretos aumentó la bonificación incentivo establecida en el Decreto número 78-89 y el segundo, en el Artículo 1 establece e incrementa la bonificación incentivo en 250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos 78-89 y 7-2000.

Por último podemos mencionar entre las reformas más recientes las contenidas en los Decretos del Congreso de la República 13-2001 de fecha mayo 2001 y 18-2001 de fecha junio 2001, provocadas por sindicatos norteamericanos y la Embajada de Estados Unidos, a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema



General de Preferencias (SGP) y de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que exigían al Estado de Guatemala adecuar su legislación a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Estas reformas, aunque no son las más adecuadas, tienen el valor significativo, que en su mayoría, en primera instancia, fueron consensuadas con la Comisión Tripartita Internacional y, en segunda instancia, con algunas organizaciones sindicales.

1.3. Órganos administrativos que se relacionan con el derecho laboral

El 5 de diciembre de 1925, se emite el Decreto número 909, por medio del cual se crea el Departamento Nacional de Trabajo, con funciones de inspección y de composición de conflictos individuales y colectivos, y que constituye la Ley ordinaria de trabajo más completa emitida hasta esa fecha en nuestro país. Asimismo, el 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo 1434, que contiene La Ley del Trabajo, la cual contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo manteniendo el Departamento Nacional de Trabajo (creado mediante el Decreto número 909 del 5 de diciembre de 1925), Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, el Departamento Nacional de Trabajo (creado el 5 de diciembre de 1925 por el Decreto número 909) pasó a ser dependencia de la Policía Nacional.

El 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo número 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º. de mayo de este mismo año.



Es en esta época cuando nace en Guatemala el derecho del trabajo, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino también se crea El Ministerio de Trabajo Y Previsión Social y sus dependencias, tales como, Inspección General de Trabajo y Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo), asimismo, se crean los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (jurisdicción privativa de trabajo), con lo cual sale del ámbito civil o común el derecho del trabajo.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

2.1. Antecedentes

El derecho laboral como creación del hombre ha sido formulado con un fin específico, cual es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio, para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura, congruente con su razón de ser y con los cuales deben identificarse plenamente los sujetos involucrados.

Durante la administración del doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 11 de marzo de 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta carta fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política, la cual siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas **Garantías Sociales**, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada -en función social-



2.2. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Los principios generales y procesales del derecho de trabajo los encontramos como **características ideológicas** que deben inspirar la legislación laboral, algunos de ellos están contenidos en la Constitución Política, en los considerándolos cuatro, cinco, seis y otros Artículos del Código de Trabajo, otros se encuentran en la Ley del Organismo Judicial. Esos principios no siempre están regulados de manera expresa en las normas, pero se infiere de ellas que los contiene, a continuación desarrollaremos los principios propios del derecho de trabajo y los principios procesales, los que de alguna forma son compartidos por otros derechos.

2.2.1. Principios propios del derecho de trabajo

- Principio tutelar o de tutelaridad

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menos de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.



- Principio de irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República en su Artículo 106 establece: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento. Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la Ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

- Principio evolutivo

El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, Leyes Laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases. La Constitución de Guatemala establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva

(Artículo 106) mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: mínimo de garantías sociales. llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica. (literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

- Principio de obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

- Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, políticos y sociales



En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las Leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define a nuestro derecho laboral como **realista y objetivo**. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

- Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la tutelaridad.

- Principio conciliatorio

En los considerandos del Código de Trabajo invocan **una mayor armonía social** (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los



trabajadores en armonía con la convivencia social (Artículo 17 Código de Trabajo); también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es **armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores**. Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establece que **las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias**.

- **A quién protege:** Habiéndose establecido que el derecho laboral es protector, debe especificarse con mayor detenimiento el objeto o destino de esta protección, tomando en cuenta las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa dentro del orden jurídico y del mismo marco social. Si se afirma en términos muy amplios que protege a **los trabajadores** como la entidad o una clase, debe aceptarse, como antes se señaló, que dentro de esa categoría existen varias clases: empleados, desempleados y subempleados. La definición de los términos **trabajador** y **empleador**, no siempre es coincidente: empleador es únicamente aquella persona que contrata otras personas para que trabajen; implica pues un vínculo legal con un subordinado; en cambio, trabajador puede ser la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con medios propios de subsistencia o bien que tiene una vinculación con un empleador.

Las anteriores consideraciones valen para analizar la situación en mercados laborales restringidos, como actualmente lo son los de los países del área, donde se protege bastante al trabajador que tiene un contrato de trabajo, sin tomar en cuenta que al mismo tiempo puede estarse afectando a aquellos trabajadores desempleados o subempleados. La implementación de prestaciones o protecciones a los trabajadores empleados, puede desestimular a potenciales empresarios, o sea potenciales empleadores, de realizar nuevas contrataciones que alivian la carga de desempleo de una comunidad. En el momento en que



la demanda de mano de obra aumente y sobrepase a la oferta, mejorarán las condiciones de la posición de los trabajadores.

2.3. Principios procesales del derecho de trabajo

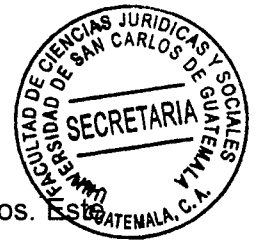
Al igual que existen principios propios del trabajo, en materia procesal, también le son aplicables algunos principios que se utilizan en la generalidad de los procesos, los cuales se enuncian a continuación:

- Principio de impulso procesal de oficio

El procedimiento en los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención. Por este principio, en el derecho procesal del trabajo, no existe ni puede operar la institución del abandono, perención o caducidad de la instancia. Este principio lo encontramos en los Artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352 y 357 del Código de Trabajo.

- Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquéllos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de calidad probatoria. Remarca que la presencia del Juez en la práctica de todas las diligencias de prueba es indispensable, excepto lo relativo a la delegación para la práctica



de diligencias fuera de su circunscripción territorial, a través de despachos y exhortos. principio y la excepción lo encontramos en los Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

- Principio de oralidad

El inicio y la sustanciación del proceso deben hacerse en forma predominantemente oral. Es necesario que el proceso en el derecho del trabajo, sea informado por el principio de oralidad, pues la inmediación y el contacto directo del Juez con las partes y las pruebas no serían posibles. Lo mismo sucedería en relación a la concentración de actos procesales en pocas diligencias. La necesidad de un juicio rápido, barato y accesible para los trabajadores hace imperativo este principio, el cual encontramos en los Artículos 321, 322, 333 y 335 del Código de Trabajo.

- Principio de concentración procesal

Este principio indica que debe concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. De tal manera que en la primera comparecencia se pueden concentrar los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvencción, contestación de la reconvencción, interposición de excepciones, resolución de las



excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de determinados incidentes.

Por su naturaleza este principio está interrelacionado con los principios de intermediación, de oralidad y de economía procesal.

- Principio de publicidad

Determina que las partes y hasta terceras personas, pueden presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto aquéllas que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos (materia penal) o para no hacer peligrar la seguridad nacional. Este principio está contenido en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial.

- Principio de economía procesal

Las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el patrono económicamente poderoso y por el otro, el empleado económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado, mientras el segundo, imposibilitado para mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados.

Este principio se manifiesta en la gratuidad de la administración de justicia, en la celeridad y sencillez del procedimiento, no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias. Este principio se encuentra ligado íntimamente con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.



- Principio de preclusión

Se representa en el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Algunos ejemplos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; el demandado puede interponer excepciones (salvo cosa juzgada, pago, transacción y prescripción), hasta en el momento de contestar la demanda. Tiene relación con la economía procesal, pues persigue la celeridad del proceso.

- Principio de probidad y lealtad

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio. Se materializa este principio, por ejemplo, cuando se exige la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, cuando se establecen sanciones para quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

- Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este se encuentra en el Artículo 361 del Código de Trabajo que establece: Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios



de equidad o de justicia en que funde su criterio. Este principio rechaza, aunque completamente, el sistema rígido de la prueba tasada.

- Principio de adquisición

Consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Es decir, la prueba se despersonaliza del que la aporta al proceso.

2.4. Enunciados del derecho del trabajo

- El salario constituye alimento.
 - Es retribución todo lo que procede del trabajo.
 - Las obligaciones laborales no pasan a los herederos.
 - El servicio prestado como favor en ningún caso adquiere carácter obligatorio.
 - El trabajo no debe ser considerado mercancía.
 - El salario en cada tiempo y lugar debe asegurar un nivel de vida conveniente.
 - A trabajo de igual valor igual salario, sin distinción de sexo.
 - Las leyes y normas laborales deben interpretarse según su finalidad.
 - En presencia de normas en conflicto se aplicará la más favorable al trabajador.
 - La duda se debe resolver a favor del trabajador.
- **La equidad:** La equidad no es una fuente del derecho sino la fuente del derecho por excelencia. Según Aristóteles la equidad es un remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la Ley, de tal manera podemos



concebir a la equidad como la parte que en el racionamiento de un caso concreto trata suavizar la rigidez legal por que la equidad persigue un equilibrio allí donde la generalidad de la Ley puede crear una injusticia.

- **La costumbre y uso:** Diego Espín Cánovas, define la costumbre como “La norma establecida directamente por la comunidad a virtud del ejercicio o por actos jurídicos repetidos y constantes implantado en una colectividad considerada por esta como jurídicamente obligatoria.”⁸

Los usos sirven para completar o implementar la voluntad de las partes solo cuando se estima que han querido libremente acogerse a ellos.

2.5. Nuevos principios del derecho laboral

Según variadas legislaciones laborales en sus sistemas específicos, se reconocen diversos principios que informan a esta rama de la ciencia, que al decir de la jurista argentina Estela Milagro Ferreirós, “en el derecho del trabajo también se aplican principios generales con capacidad de suplir a los de esta rama del conocimiento, pero con subordinación a sus fines especiales, por lo que habrá otros que recordar e incorporarlos, junto con los que se han ido configurando durante los últimos tiempos.”⁹

⁸ **Manual de derecho civil español.** Pág. 125

⁹ Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos.** Pág. 190.



En esa dirección señala Ferreirós que: “se destacan como nuevos principios que dimanan de la experiencia, la doctrina y la jurisprudencia, a los siguientes: a) Principios del esfuerzo compartido y de nivelación social; b) Principio de homogeneización; c) Principio de parasubordinación; d) Principio de normalización del trabajo atípico; e) Principio de pluralidad de los microsistemas; f) Principio de Integración y pacificación; g) Principio de integración jurídica en el orden social y, h) Principio de progresividad.”¹⁰

Al respecto el doctor Julio Armando Grisolia en concordancia con la doctora Ferreirós, apunta que “los principios del esfuerzo compartido y de nivelación social, están estrechamente relacionados con la concepción de la justicia, proporcionalidad e igualdad, bajo la premisa de una equivalencia adecuada entre las prestaciones contractuales en donde se observan diferencias de poder entre las partes tratando al desigual en proporción de la desigualdad existente, en una suerte de discriminación a la inversa. Su correcta utilización aporta al derecho del trabajo equilibrio necesario en aquellos casos en los que existen diferencias de poder apreciables entre las personas, en particular respecto del nivel social y en épocas de crisis.”¹¹

Estos tratadistas, nos recuerdan que el derecho del trabajo tiene por objeto la regulación institucional de las relaciones entre los sujetos que conforman aquella relación y que en la búsqueda de tal fin se dirige por un lado, a la protección del trabajador, y por otro, a la función de conservación, readaptación y mejoramiento del sistema en donde encuentra dos funciones insoslayables:

¹⁰ **Ibíd**

¹¹ Grisolia, **Ob. Cit;** Pág. 192.



Siendo el derecho del trabajo una legislación de compromiso social, de carácter transaccional, su estudio lleva, generalmente, a la conclusión de que se encuentra enclavada en él una exigencia de esfuerzo y colaboración de las fuerzas sociales.

Sobre dicha base, se ha comenzado a considerar, en los últimos tiempos, el principio del esfuerzo compartido, que inclusive ha sido mencionado en la legislación argentina reciente.

Tal principio hace referencia a la necesidad, sobre todo en épocas críticas, de repartir el esfuerzo que una sociedad necesita llevar a cabo generando un empuje humano y económico que se realiza para la obtención de la riqueza y su justa distribución.

Claro está que la contribución a ese esfuerzo debe ser proporcionada a las reservas, al poderío y a la situación socioeconómica de cada uno de los protagonistas.

Se trata, por otra parte, de un principio altamente ligado a otro, denominado principio de nivelación social, ya que no es posible la vigencia del principio de igualdad, de rango constitucional, si no existe una adecuada equivalencia entre las prestaciones contractuales que son consecuencia de las diferencias de poder entre las personas, íntimamente vinculada con la distribución del trabajo que permite acceder a los bienes materiales e inmateriales.

El principio de nivelación social, derivado del principio de igualdad, se complementa con la idea de proporcionalidad, que implica tratar al desigual en proporción a la desigualdad (exclusión de privilegios o limitaciones infundados y veda de la excesividad o en el abuso).

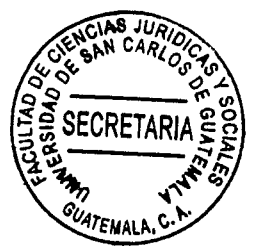


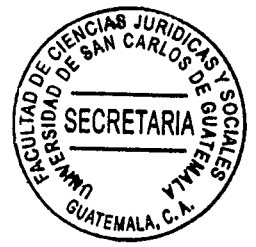
Se trata de una suerte de moderna discriminación inversa que se adapta a los tiempos que corren.

La nivelación social y el esfuerzo compartido traen al derecho del trabajo y a su relación asimétrica una noción de equilibrio propia de la justicia, que debe imperar, sobre todo cuando existen diferencias de poder entre las personas. El legislador debe, a través de normas que sanciona, acudir en protección de los más débiles o menos poderosos, en un todo de acuerdo con la vigencia del estado de derecho, que exige la limitación y el control del poder, el equilibrio de los órganos de Estado y la conservación y el mejoramiento del sistema social.

Sobre estas bases, se puede sostener que el derecho del trabajo es regulador de los procesos sociales y para ello, puede elegir entre distintos caminos que, sin pretender la uniformidad (la unidad y la diversidad, son en la actualidad elementos asociados a la cultura jurídica moderna), contribuya a la homogeneización social; es decir que se proporciona y promueve el Estado Social, garantizando el bienestar de los ciudadanos. “Estas tendencias vienen siendo sostenidas por los españoles desde hace más de una década y permiten concluir la existencia de vinculación del principio de homogenización...”¹²

¹² Revista de doctrina laboral argentina: **Errepar** –D.L.E. No. 205 septiembre de 2002 – T. XVI Pág. 761.





CAPÍTULO III

3. Principio de igualdad

3.1. Generalidades

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el Tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución Política de Centro América (Decreto número 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social. En efecto: En el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, en el Artículo 165 se establece la disposición general de que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el Artículo 166, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga.

Merece especial importancia en el desarrollo de nuestra Legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo número 1385 del 14 de mayo de 1925.



La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo-; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

Asimismo, se estipuló que las ventajas otorgadas por la convención tendrían carácter de mínimas, no impidiendo su ampliación por tratados o leyes particulares.

Tradicionalmente el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. En 1984 el nombrado presidente de la República general Oscar Humberto Mejía Víctores, convocó a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la nueva Constitución Política de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Puede decirse que esta nueva Constitución trajo consigo algunos avances entre los cuales se puede mencionar: reconocimiento de los derechos humanos, dándole jerarquía constitucional y preeminencia sobre el derecho interno, lo cual se plasma en los Artículos 44



(derechos inherentes a la persona humana) y 46 (preeminencia del derecho internacional). Asimismo, se consignan, en lo relativo al trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral y la creación de instituciones como el Tribunal Supremo Electoral, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad.

Entre los avances de orden laboral contenidos en la nueva Constitución, destacan los siguientes:

- a) Mejora el concepto de jornada de trabajo, en relación a la anterior Constitución y al Código de Trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) Supera para la mayor parte de trabajadores por rama de producción el procedimiento de cómputo de los días de vacaciones, en comparación con el tenor de Artículo 130 del Código de Trabajo, mismo que ya fue reformado, por Decreto número 64-92;
- c) Mejora el concepto de aguinaldo, eliminando las excepciones de la anterior Constitución y por lo tanto subrogando parcialmente los aspectos negativos de la Ley respectiva;
- d) También, e mejora el derecho de libre sindicalización, una vez que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato;
- e) Se establece el pago de daños y perjuicios, para el caso de despidos injustificados que se tengan que ventilar en los tribunales de trabajo;
- f) Constitucionalmente el Estado se obliga a participar en los convenios y tratados internacionales que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones;
- g) Se programa la supresión de los trabajadores por planilla dentro de los laborantes del Estado, para equipararlos con los demás servidores, es decir

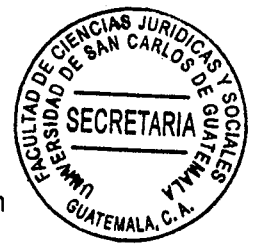


presupuestándolos, lo que significa un importante avance en el tenor literal de la Ley, para con este sector de la clase trabajadora;

- h) Se mejora la indemnización que por despido injustificado tienen los trabajadores del Estado, en comparación como estaba regulado en la anterior Carta Magna y en la Ley de Servicio Civil, puesto que antes se les reconocían sólo cinco salarios de indemnización a razón de un salario por cada año de servicios hasta un máximo de cinco años, en tanto que ahora se les reconoce hasta diez. No obstante, existe un límite que hace discriminatoria la disposición, en relación con el trabajador del sector privado, por cuanto que en éste último sector no hay límite de salarios, decir, todo año de servicio debe ser remunerado con el equivalente al salario de un mes de servicios, cuando se compruebe el despido injustificado;
- i) Se plasma el asidero para que periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos del sector público sean objeto de revisión, obviamente para mejorarlas;
- j) Se reconoce constitucionalmente que las personas que gocen de jubilación, pensiones o montepíos del Estado tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.2. Antecedentes del principio

Hace dos mil quinientos años, los griegos gozaban de ciertos derechos protegidos por el Estado, mientras que los esclavos, por no ser considerados ciudadanos no tenían esos derechos.



Los romanos conquistaron a los griegos y heredaron su civilización por lo que tenían ciudadanos que gozaban de derechos y esclavos que no.

El cristianismo significó un gran paso en la protección a los derechos humanos. Con su advenimiento se originó el derecho de asilo, pues los templos eran sagrados y cualquiera podía asilarse en ellos. También se originó el derecho de igualdad, ya que el cristianismo decía que todos eran iguales ante Dios e iguales entre sí.

Mucho tiempo después, en el año un mil doscientos quince aparece en Inglaterra la Carta Magna, en la cual el rey concedía normas jurídicas a favor de la nobleza que luego se fueron extendiendo también al pueblo. El avance de la Carta Magna consiste en que el rey también está obligado a acatarla. En sus Artículos se prohíbe la detención ilegal, el robo, la tortura y malos tratos, se garantiza la propiedad privada, la libre circulación, la igualdad jurídica ante la Ley. Existen en estos dos principios fundamentales: el respeto a los derechos de la persona y la sumisión del poder público a un conjunto de normas jurídicas.

En 1789 fue aprobada la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano por la Asamblea Nacional Francesa; la cual en su Artículo 1, estableció que los hombres desde que nacen son y permanecen libres e iguales en derechos. Posteriormente en 1919 aparece la Constitución alemana de Weimar, en la cual se contempla por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres tanto en derecho como en obligaciones. Históricamente, las primeras declaraciones de derechos con verdadero sentido democrático que estuvieron dirigidas a la generalidad de la población y no a determinados estamentos privilegiados fueron: El Bill of Rights inglés del 13 de febrero de 1689, la Declaración de independencia



de las trece colonias norteamericanas del 4 de julio de 1776, y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, proclamada en Francia el 26 de agosto de 1789.

Éstas constituyen el antecedente histórico de las modernas declaraciones de los derechos de la persona humana. Desde el momento de que la Declaración Francesa fue incorporada a la primera constitución revolucionaria de 1791 nació la nueva estructura constitucional formada por una parte orgánica y otra dogmática.

Las primeras tablas de derechos se basan en la doctrina de los derechos naturales. Según esta doctrina el hombre tiene por su sola calidad humana y antes de toda sociedad, unos derechos naturales independientes del fenómeno social y anteriores a él, y así lo declaran las tres declaraciones citadas anteriormente.

3.2.1. La declaración universal de los derechos humanos

Esta declaración fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Se buscó con ella asegurar una protección más efectiva de los derechos del hombre a nivel mundial, pese a que la declaración en si misma no tiene fuerza coercitiva ni compromete jurídicamente a los Estados signatarios. Pero indiscutiblemente estos adquieren, por el hecho de su adhesión a ella, un serio compromiso moral de respetar sus principios ante la comunidad internacional.

La Declaración consta de un preámbulo y de treinta Artículos. En el preámbulo se consigna el propósito de los pueblos de las Naciones Unidas, entre otras cosas, de reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en



la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas y se afirma que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. El Artículo 1° define sumariamente la base ideológica de la Declaración: **Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.....**, en dicho instrumento los derechos económicos y sociales son enunciados, de manera detallada, en los Artículos 22 al 27, comenzando con el derecho a la seguridad social y siguiendo con el derecho al trabajo, a la remuneración equitativa, a formar sindicatos, al descanso y a las vacaciones remuneradas, a la salud y el bienestar, a la asistencia a la maternidad y la infancia, a la educación, a la enseñanza y a la cultura. El Artículo 28 de tal normativa, afirma el derecho de todos a que se establezcan un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en la Declaración, se hagan plenamente efectivos.

3.2.2. Otras declaraciones contemporáneas

Con posterioridad a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con el propósito de desarrollar e implementar aún más sus alcances, han sido adoptadas, tanto a nivel mundial, como regional y nacional, por los Estados, otras trascendentales declaraciones de derechos. Entre ellas se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o **Pacto de San José de Costa Rica**, suscrito el 22 de noviembre de 1969, por los plenipotenciarios de los países americanos y que busca, de Acuerdo con su preámbulo, consolidar en este continente, dentro del cuadro de las



instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre.

En la actualidad, el documento que por excelencia establece la protección de los derechos civiles y políticos es el pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las garantías establecidas en ese Pacto fueron diseñadas básicamente para proteger a los individuos contra las acciones arbitrarias de los gobiernos y para asegurarles a las personas la oportunidad de participar en el gobierno y en otras actividades comunes.

El Pacto reconoce varios grupos de derechos por ejemplo el derecho a la vida a la integridad física; a la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso; a la libertad y a la seguridad personales, de manera similar, establece igualdad ante la Ley, así como el derecho a la protección de la Ley frente a esas injerencias, en su Artículo 25 establece los siguientes derechos del ciudadano : a) participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes elegidos; b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores; c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3.3. Concepto de igualdad

De conformidad con Manuel Ossorio, “En términos de derecho, se habla de igualdad, lo que quiere decir es que la Ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características; ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Una consecuencia de esa igualdad ha sido la



abolición de la esclavitud y la supresión, en muchas legislaciones, ya que no desgraciadamente en todas, de los privilegios de nacimiento. Todas las personas son iguales ante la Ley, sin distinción de credos, razas, ideas políticas, posición económica. Este sentido de la igualdad que ha constituido un ideal logrado a través de muchos siglos y de muchas luchas, se está viendo contrariado en tiempos modernos por teorías racistas, que quieren establecer discriminaciones por razones de raza y de color y por los sectarismos religiosos o políticos.”(sic)¹³

La igualdad se refiere a la dignidad de la persona individual en cuanto que todos los hombres son radicalmente iguales por lo que a su naturaleza específica respecta. De allí se deriva la igualdad en cuanto a los derechos fundamentales y como objetivo último, también en cuanto a una igualdad de oportunidades en la promoción de valores y desarrollo humano.

Cabe resaltar que los hombres son diferentes en cuanto a cualidades físicas y morales, en aptitudes y vocación, en sexo, edad, en capacidad para trabajo, etcétera. Y es imperativo de la justicia tomar en cuenta muchas de estas desigualdades porque la justicia obliga a dar a cada uno lo suyo, pero no a cada uno lo mismo. Al margen de las diferencias señaladas todos los hombres seguirán teniendo los mismos derechos fundamentales.

El reconocimiento del derecho a la dignidad personal se ve conculcado por la esclavitud, discriminación social, por la arbitrariedad en la administración de la justicia

¹³Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 362

Su objetivo es asegurar a todos los ciudadanos la misma protección por medio de la Ley.

NO significa que todos los hombres sean absolutamente iguales, pues por naturaleza son desiguales, sino que todos los seres humanos tienen igualdad de derecho.

Se ha distinguido dos tipos de igualdad, de las que daremos una breve referencia:

Igualdad formal: Es la que tiene por objeto el de asegurar a todos los ciudadanos la misma protección por medio de la Ley, sin llegar a la igualdad real y efectiva que atiende a las condiciones económicas, sociales y culturales de los individuos.

Igualdad jurídica: Es aquella que se refiere a la igualdad en cuanto a la dignidad de la persona humana y en cuanto a los demás derechos fundamentales, dando por justicia a cada quien lo que le corresponde.

La igualdad ante la Ley no significa que todos los hombres sean absolutamente iguales, pues por su naturaleza son desiguales, no pudiendo estas ser suprimidas por la Ley.

La igualdad ante la Ley significa que todos los habitantes del Estado, están sujetos a los mismos deberes, gozan de los mismos derechos y están tutelados por las mismas garantías.

3.4. Reconocimiento del derecho de igualdad en el ordenamiento jurídico nacional

En términos generales, son dos las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Guatemala.



En primer lugar, debe hacerse referencia al Artículo 4º de la Constitución Política de la República, el cual dispone que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades....” Esta norma es indudablemente de gran importancia, puesto que fija una línea conductora sobre la materia al establecer un concepto prescriptivo de las personas, como seres libres e iguales. En segundo lugar, corresponde citar el Artículo 153 de la misma Constitución el cual, dentro del capítulo referido al ejercicio del poder público, asegura a todas las personas: “El imperio de la Ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la Republica”, en tal virtud se puede afirmar que en Guatemala no hay persona ni grupos privilegiados, a quienes se les deba un trato diferente. En Guatemala no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre, hombres y mujeres son iguales en dignidad y derechos y ninguna autoridad podrá establecer diferencias arbitrarias contradiciendo tales preceptos.

Dicho principio también se encuentra consagrado en La Declaración Universal de Derechos Humanos. Igualdad ante la Ley, significa que todos los seres humanos, cualquiera que sea la clase, condición social a la que pertenezca, sus medios de fortuna, su raza o su religión, tienen iguales derechos, están sujetos a los mismo deberes y son tutelados por las mismas garantías.

3.5. Igualdad en el trabajo

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece” El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral del país



debe organizarse conforme a principios de justicia social. Asimismo, el Artículo 102 citado cuerpo legal en sus incisos c y k regula " igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad; "No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo"; de la misma manera nuestra carta magna se refiere a la contratación de trabajadores extranjeros resaltando que "ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo ni obtener menores ventajas económicas y otras prestaciones." Por otro lado el Código de Trabajo en el considerando cuarto literal d preceptúa," El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; tal y como se puede observar en las normas citadas; el derecho de trabajo ha sido inspirado en una igualdad de condiciones para el trabajador, sin ningún tipo de distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, conceptuando nuestra legislación vigente ha quien se le denomina trabajador de la siguiente manera: Artículo 3 Código de Trabajo " 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", esta definición dada por nuestro Código de Trabajo, como se puede observar, no hace diferencia en la clase de trabajadores, sino que señala al trabajador en términos generales; aplicándose en este sentido el principio de igualdad, el cual significa que todos los seres humanos, cualquier que



sea la clase, condición social a la que pertenezca, sus medios de fortuna, su raza, su sexo su religión, tienen iguales derechos, están sujetos a los mismo deberes y son tutelados por las mismas garantías, encontrándose dentro de este concepto los guatemaltecos naturalizados, ya que tales personas, son en primer lugar personas individuales, que prestan sus servicios materiales en virtud de una contrato o relación de trabajo, cumpliendo dichas personas con los elementos descritos en la definición que para el efecto preceptúa nuestro Código de Trabajo.

En el plano particular de la situación jurídica de la mujer, la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979, es sin duda el principal instrumento a través del cual la comunidad internacional ha pretendido introducir un mejoramiento efectivo de la condición de la mujer en el mundo. Con acierto, entonces, los Estados Partes recuerdan que: "La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad".

La Convención define la discriminación contra la mujer en su Artículo 1 como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Por otra parte, el Convenio número.111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su Artículo 1 que ésta comprende: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados".

Esta definición es importante, pues en ella se aclara que, para estar comprendida dentro de los términos del Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

De conformidad con toda la normativa analizada, podemos afirmar que toda aquéllas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad, basadas en aspectos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

Por otra parte, es precisamente en este contexto de derechos esenciales de las personas donde debemos ubicar el tema del cumplimiento del principio de igualdad como condición



indispensable para el respeto a la dignidad de la mujer trabajadora del servicio doméstico, el consecuente derecho a la no discriminación en el empleo por motivos de sexo, puesto que permite resaltar y poner claramente de manifiesto que un acto discriminatorio injustificado o arbitrario es un acto antijurídico que conlleva la violación de un derecho humano.

Al principio de igualdad está equiparado con el nuevo principio laboral llamado de nivelación social, se complementa con la idea de proporcionalidad, que implica tratar al desigual en proporción a la desigualdad (exclusión de privilegios o limitaciones infundados y veda de la excesividad o en el abuso).

Se trata de una suerte de moderna discriminación inversa que se adapta a los tiempos que corren.

La nivelación social y el esfuerzo compartido traen al derecho del trabajo y a su relación asimétrica una noción de equilibrio propia de la justicia, que debe imperar, sobre todo cuando existen diferencias de poder entre las personas. El legislador debe, a través de normas que sanciona, acudir en protección de los más débiles o menos poderosos, en un todo de acuerdo con la vigencia del estado de derecho, que exige la limitación y el control del poder, el equilibrio de los órganos de Estado y la conservación y el mejoramiento del sistema social.

“Sobre estas bases, se puede sostener que el derecho del trabajo es regulador de los procesos sociales y para ello, puede elegir entre distintos caminos que, sin pretender la uniformidad (la unidad y la diversidad, son en la actualidad elementos asociados a la cultura



jurídica moderna), contribuya a la homogeneización social; es decir que se proporciona y promueve el Estado Social, garantizando el bienestar de los ciudadanos. Estas tendencias vienen siendo sostenidas por los españoles desde hace más de una década y permiten concluir la existencia de vinculación del principio de homogenización...”¹⁴

¹⁴ Revista de doctrina laboral argentina: **Errepar D.L.E. No. 205** septiembre de 2002, – T. XVI. Pág. 761.



CAPÍTULO IV

4. El Organismo Judicial y su régimen laboral

4.1. Historia del Organismo Judicial

Guatemala tiene un sistema de gobierno democrático y republicano, fundamentalmente en la base del derecho escrito. Los poderes que conforman el Estado son: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El núcleo del funcionamiento del sistema judicial son las Leyes y procedimientos que están incorporados en la Constitución Política, la Ley del Organismo Judicial y los Códigos Civil, Procesal Civil, Procesal Penal y Penal, entre otros.

La primera Constitución de Guatemala corresponde a la República Federal y fue decretada el 22 de noviembre de 1824, por la Asamblea Nacional Constituyente y contempla la integración de la Corte Suprema de Justicia con seis o siete individuos elegidos por el pueblo.

Los jueces eran nombrados por el presidente de la República de acuerdo a las ternas propuestas por la Corte Suprema de Justicia.

El 15 de agosto de 1848 se formó la Primera Asamblea Nacional Constituyente de Guatemala. El acta constitutiva del 19 de octubre de 1851 establecía que por esta única vez la Asamblea elegiría al presidente de la República y a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia.



El 29 de enero de 1855 fue reformado el Acta Constitutiva y el Presidente de la República, general Rafael Carrera, adquirió la facultad de nombrar a los Magistrados y Jueces, los cuales permanecían en el ejercicio de sus cargos mientras durara su buen funcionamiento.

El 9 de noviembre de 1878 se integró una Asamblea Nacional Constituyente y proclamó la Constitución de 1879. Se dice en la misma que corresponde al poder Legislativo nombrar al presidente del poder Judicial, a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y a los magistrados propietarios y suplentes de la Corte de Apelaciones. El Congreso tenía la potestad de removerlos de sus cargos en caso de mala conducta, negligencia o ineptitud debidamente comprobada. Se menciona que la Corte Suprema de Justicia será presidida por un presidente y no por un regente, como en las Constituciones anteriores.

Los miembros del poder Judicial pierden el derecho de antejuicio que anteriores Constituciones les otorgaron. Correspondía al Ejecutivo hacer la distribución de los magistrados propietarios y suplentes y fiscales de la Corte de Apelaciones entre las salas respectivas.

El 5 de noviembre de 1887 fueron reformados algunos Artículos de esta Constitución. Se establecía que por esa vez el poder Legislativo nombraría a los miembros del poder Judicial, pero en los períodos subsiguientes tanto el presidente, los magistrados y fiscales de los tribunales de justicia serían designados por medio de una elección directa. Una segunda reforma se realizó por el Decreto del 20 de diciembre de 1927, expresándose que el presidente y magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan del derecho de antejuicio.



El 15 de mayo de 1935, el entonces presidente de la república, general Jorge Ubico, propuso a la Asamblea Legislativa la necesidad de reformar la Constitución para alargar su período y entre las reformas se incluía otorgar al poder Legislativo la facultad de nombrar al presidente y a los magistrados de la Corte de Apelaciones; asimismo, el Congreso podía remover a éstos por las causas de mala conducta, negligencia e ineptitud comprobadas y de acuerdo a la Ley.

El general Ubico expuso que las reformas eran necesarias porque según él imposibilitaban al Ejecutivo para proceder con la actividad y energía que ciertos casos demandan, a la depuración indispensable del Organismo Judicial.

El 10 de enero de 1945, la junta de gobierno convocó a la Asamblea Nacional Constituyente para la elaboración de una nueva Constitución, la que fue decretada el 11 de marzo de 1945. Estipula que los miembros del Organismo Judicial son nombrados por el Organismo Legislativo, el que tiene facultad para removerlos en casos de mala conducta, negligencia e ineptitud debidamente comprobada con apego a la Ley, estableciéndose que el presidente del Organismo Judicial y magistrados de la Corte Suprema de Justicia gozan del derecho de antejuicio.

En el año 1954 se convocó a otra Asamblea Constituyente que promulgó la Constitución que entró en vigor el 1 de marzo de 1956. En ésta se reguló que las autoridades del Organismo Judicial serían nombradas por el Organismo Legislativo. Es facultad de la Corte Suprema de Justicia nombrar a los jueces de primera instancia y a los de paz, así como trasladarlos o removerlos del cargo; sin embargo, el presidente del Organismo Judicial y los magistrados gozan de antejuicio.



El cinco de mayo de 1966 entró en vigencia una nueva Constitución que normaba el nombramiento de los miembros del Organismo Judicial, o sea, el presidente y magistrados de la Corte Suprema de Justicia, en la que se estipula que éstos serían nombrados por el Congreso. Su remoción se regulaba en la misma forma, o sea, por delito, mala conducta e incapacidad manifiesta con el voto de las dos terceras partes de los diputados.

En 1985 se decretó una nueva Constitución que entró en vigor el 14 de enero de 1986. En los Artículos comprendidos del 203 al 222 se regula lo concerniente a la elección de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, magistrados de apelaciones, de primera instancia y de paz. En términos generales todo lo referente al Organismo Judicial.

Esta Constitución introdujo la modalidad en relación a los jueces, magistrados de la Corte Suprema y de Apelaciones que duran cinco años en sus funciones, pudiendo ser reelectos los segundos y nombrados los primeros. Asegura que los magistrados no podrán ser removidos ni suspendidos, sino en los casos y con las formalidades que disponga la Ley. Los jueces de instancia siempre fueron removidos discrecionalmente, no así los magistrados que tenían prerrogativas especiales.

Actualmente, el sistema de justicia en Guatemala está integrado de la siguiente forma:

El Organismo Judicial, incluye a la Corte Suprema de Justicia, tribunales de apelaciones, y otros órganos colegiados de igual categoría, juzgados de primera instancia y juzgados de paz. La Corte Suprema de Justicia es el tribunal de mayor rango y tiene la responsabilidad de la administración del Organismo Judicial, incluyendo la labor de presupuesto y los recursos humanos.



4.2. Administración de Justicia

Los Acuerdos de Paz, firmados por el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca presentan recomendaciones explícitas relativas al futuro del país y a un modelo de nación; asimismo, reiteran la necesidad de vincular el ejercicio del poder político con la consolidación de un verdadero Estado de Derecho.

Con referencia al sector justicia, se identifican características de este Estado, entre las que se mencionan instituciones eficaces para garantizar los derechos humanos, un Organismo Judicial independiente y constituido profesionalmente por funcionarios seleccionados e incorporados a la carrera judicial, la cual debe implementarse; un Ministerio Público administrativa y políticamente independiente y con el personal suficiente para contribuir a la aplicación de la justicia pronta y gratuita.

El Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas, entre otros aspectos, sugiere modificar el sistema judicial para que la población indígena pueda ser juzgada en su propio idioma; desarrollar normas legales que reconozcan en los pueblos indígenas la aplicación del derecho consuetudinario en asuntos propios de las comunidades, siempre que no se contravenga los derechos fundamentales asegurados por el sistema jurídico nacional e internacional.

En el Acuerdo sobre el fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática se recomienda la integración de la comisión de fortalecimiento de la justicia.



Dicha comisión fue creada por Acuerdo Gubernativo número. 221-97, habiendo sido instalada formalmente en marzo de 1997.

El trabajo de esta comisión se realizó tomando como agenda mínima los siguientes temas:

- Modernización

- a) La forma de separar adecuadamente las funciones administrativas de las jurisdiccionales en el Organismo Judicial, a fin de liberar a los juzgadores de las tareas que recargan su labor e impiden su dedicación plena a las tareas que les son propias; un sistema que deberá introducir una administración moderna y eficiente.

- b) La distribución adecuada de los recursos financieros disponibles, para avanzar hacia el fortalecimiento del sistema, teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los recursos.

- c) La formulación de contenidos básicos de un proyecto de Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

- Acceso a la justicia

Con la participación de las organizaciones de los pueblos indígenas, dar seguimiento a los compromisos contenidos en el Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas respecto a la forma de administrar justicia por parte de dichos pueblos, con miras a facilitar un acceso simple y directo a la misma por parte de grandes sectores del país, que no logran llegar al sistema de justicia o comparecen ante él en condiciones disminuidas.



- Agilización de procesos

La generalización progresiva de la oralidad en los procesos judiciales para hacer extensivos los beneficios de la misma a aquéllas áreas que aún no cuentan con ella y la garantía de la inmediación del juez en todos los procesos

La ampliación y reconocimiento de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

- Excelencia profesional

Hacer un diseño de un sistema de selección y nombramiento de magistrados de la Corte de Apelaciones a través de concursos públicos.

El fortalecimiento de la escuela de estudios judiciales, como lugar central en la selección y formación continúa de magistrados y jueces.

El trabajo de la comisión de fortalecimiento de la justicia consistió en hacer una recopilación y síntesis de la información existente, así como análisis de diagnósticos, informes y de estudios efectuados sobre la situación en la que se encontraba la administración de la justicia en Guatemala.

A criterio de esta comisión, el impulso fue guiado por un conjunto de conceptos, adoptados como principios y objetivos de la reforma judicial, tomando en consideración entre otros, los siguientes:



- Una nueva Concepción de Justicia
- Sistema de Justicia con visión de conjunto de todas las instituciones de este Sector
- Fortalecimiento de la independencia judicial
- Profesionalización del servicio
- Reconocimiento de la pluriculturalidad
- Afianzamiento de la seguridad jurídica
- Condiciones para la legitimación y eficacia de la reforma del Sector Justicia
- Cooperación internacional en apoyo a las reformas del Sector Justicia.

Con anterioridad a estas acciones, en septiembre de 1996, el Organismo Judicial integró la Comisión de Modernización del Organismo Judicial, cuyo principal resultado fue la elaboración del plan de modernización para los años 1997 – 2002. A través de un diagnóstico se recogieron inquietudes multidisciplinarias sobre la variedad de problemas y acciones para superar las deficiencias en la administración de justicia. En este plan se identificaron cinco áreas de acción: mejoramiento de la función tribunalicia, fortalecimiento del acceso a los servicios de administración de la justicia, combate a la corrupción, fortalecimiento de la gestión institucional y comunicación social e imagen.

Como producto de dicho plan se impulsó el proceso de modernización en el Organismo Judicial, el que se vio fortalecido con la contratación de los préstamos externos con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID 1120/OC-GU) y con el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF 4401-GU) con el Banco Mundial (BM), así como por la asistencia de otras agencias de cooperación internacional, entre ellas, la Agencia Internacional del Desarrollo (AID) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).



Algunas de las actividades realizadas con la ejecución del plan de modernización del Organismo Judicial, son las siguientes:

- Creación e implementación de 118 juzgados de paz en igual número de municipios del país en donde no existían los mismos.
- Implementación y fortalecimiento de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos a través de la creación e implementación de 34 Centros de mediación en toda la república.
- Creación e implementación del centro administrativo de gestión penal y delegaciones en varios departamentos del país.
- Creación e implementación del centro de servicios auxiliares y delegaciones en varios departamentos del país.
- Implementación de un programa de educación para prevención linchamientos
- Creación de dos juzgados móviles
- Revisión de procedimientos y diseño del modelo del despacho para la agilización de los procesos
- Infraestructura de tribunales y servicios de apoyo, a través de la construcción del complejo judicial de Huehuetenango y Quetzaltenango
- Construcción e implementación de 4 centros de administración de justicia en forma conjunta con la instancia coordinadora de la modernización del sector justicia.
- Apoyo a la implementación de la Ley de la carrera judicial y Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial
- Supervisión general de tribunales renovada y fortalecida



- Mejoramiento y fortalecimiento de la gestión institucional con el diseño e implementación del modelo organizacional y gerencial del área administrativa del Organismo Judicial.
- Innovación de servicios en la unidad de antecedentes penales (UNAP)
- Capacitación en diferentes temáticas
- Remodelación de infraestructura para la gestión administrativa
- Mejoramiento de la comunicación social, con actividades de divulgación, socialización, promoción, capacitación y educación ciudadana.

Como parte del proceso de modernización del Organismo Judicial, se consideró que uno de los elementos importantes para el cambio en la administración de justicia, lo constituye el establecimiento de una estructura organizacional que permite la separación y delimitación de la función administrativa de la jurisdiccional.

Para ello se realizó el diseño e implementación del nuevo modelo gerencial y organizacional, con el fin de mejorar los servicios y la respuesta del Organismo Judicial a la población.

El nuevo modelo se caracteriza por un enfoque sistémico, conformado por una serie de macroprocesos y procesos mutuamente interrelacionados e interdependientes que conforman un conjunto operativo integrado. Bajo este mismo enfoque, la estructura organizacional reflejada en el organigrama respectivo, plantea una estructura plana con pocos niveles jerárquicos, en donde la concentración y especialización es sustituida por la polifuncionalidad del puesto de trabajo, el personal tiene conocimiento completo de todo el proceso y la responsabilidad técnica de ejecutar las atribuciones dentro de éste.



Dentro del contexto del modelo gerencial se creó e implementó la gerencia general y dependiendo de ésta, se crearon las gerencias de recursos humanos, financiera, administrativa y de comunicación social, así como la secretaría de planificación y desarrollo institucional. Asimismo, fueron reestructuradas las siguientes unidades: centro de informática y telecomunicaciones (CIT), el centro nacional de análisis y documentación judicial (CENADOJ), la unidad de antecedentes penales (UNAP) y la unidad de resolución alternativa de conflictos (RAC), así como el fortalecimiento del archivo general de protocolos.

Otra acción del plan de modernización fue la realización del proceso de reingeniería de las unidades administrativas del Organismo Judicial, con el objetivo de agilizar y mejorar los procedimientos en apoyo a la función jurisdiccional.

Como parte de todo este proceso, se implementó el proceso de planificación en el Organismo Judicial, así como las acciones de monitoreo y evaluación de los planes. El principal instrumento de la planificación en las distintas unidades lo constituyen los planes operativos anuales, en donde cada unidad administrativa define las principales funciones, servicios y actividades programadas para ser ejecutadas cada año, así como la meta de realización de las mismas por trimestre y su correspondiente presupuesto. Estos planes se integran en un plan operativo anual Institucional y en el presupuesto de ingresos y egresos de este Organismo.



La actual Corte Suprema de Justicia electa para cumplir sus funciones 2004 - 2009 ha tenido como marco referencial los procesos de modernización y planificación institucional existente en el Organismo Judicial, a los cuales ha dado apoyo y continuidad.

Por las razones anteriores los magistrados de la Corte Suprema de Justicia resolvieron instruir a las unidades correspondientes, la elaboración del plan quinquenal para el período 2006-2010 y su posterior presentación al Pleno de la Corte, para su aprobación. El propósito de este plan, es que sirva como un instrumento de apoyo al trabajo que se realizará en los próximos cuatro años por la actual Corte y para dar continuidad y como punto de partida, al trabajo a ser desarrollado en el primer año por la Corte Suprema de Justicia, que asumirá en octubre del 2009 y quien inicialmente debe aprobar el plan operativo anual 2010, elaborado con base en el presente plan quinquenal.

Adicionalmente la actual Corte Suprema de Justicia planteó la necesidad de una mejor comunicación y acercamiento con todos los funcionarios de las Unidades Jurisdiccionales del país, aprobando para ello la implementación de un plan de Regionalización. En función de lo anterior los trece magistrados de la Corte Suprema de Justicia se organizaron para atender los problemas administrativos que presenten los juzgados y se encuentre rápida solución a los mismos.

Como parte del plan de regionalización, por primera vez los magistrados de la Corte Suprema de Justicia efectuaron visitas a todos los departamentos del país que acordaron asignarse.



Estas visitas tuvieron como fin, además del acercamiento con los funcionarios judiciales, conocer la percepción del servicio que presta el Organismo Judicial a través de los actores que participan en este proceso, tales como: los abogados litigantes, autoridades civiles y de las instituciones del sector justicia en el departamento y usuarios de los servicios.

El plan quinquenal 2006-2010 se encuentra fundamentado en el propósito de consolidar el proceso de planificación a mediano plazo en el Organismo Judicial. En función de lo anterior, en la propuesta que se desarrolla en el presente documento, se toman en consideración los esfuerzos realizados en esta dirección en el pasado reciente, así como los insumos que se obtienen del plan de regionalización de la actual Corte Suprema de Justicia.

4.3. Régimen laboral de la administración pública y del Organismo Judicial

4.3.1. Generalidades del servicio civil

La administración de personal en el sector público de Guatemala se lleva a cabo en un ambiente con múltiples desventajas. Los problemas estructurales de la economía guatemalteca generan una oferta muy limitada de puestos de trabajo permanente, existiendo altos los niveles de desempleo y subempleo.

Esto ocasiona que los empleos del sector público con una virtual inamovilidad sean altamente apetecidos y existan pocas oportunidades para empleados sin altas calificaciones para dejar sus puestos.



La mayoría de los trabajadores del sector público en Guatemala no tienen una preparación académica significativa. La mayor parte de ellos son egresados de escuelas públicas que no cuentan con condiciones para una educación de alta calidad.

Esta característica de atracción de empleados poco calificados que presenta la estructura de puestos, se alinea con la estructura salarial para expulsar a empleados calificados y atraer a los menos calificados a posiciones con requisitos técnico-profesionales ya que las compensaciones de los puestos con requisitos de baja calificación son relativamente más altos que los de sus homólogos o equivalentes del sector privado, mientras que a los profesionales, técnicos y gerentes públicos se les paga menos que a sus equivalentes en el sector privado.

Por otra parte, la estructura de las compensaciones y su administración no presenta condiciones para promover la productividad laboral en el sector público. La alta centralización de la gestión de los recursos humanos, impide que los gerentes y autoridades del sector público bajo el régimen de Servicio Civil tomen decisiones básicas sobre los recursos institucionales, contribuyendo significativamente a la ineficacia e ineficiencia institucional y a que existan justificaciones y excusas para no desempeñarse efectivamente.

A continuación se presentan las características principales que distinguen al Servicio Civil guatemalteco:

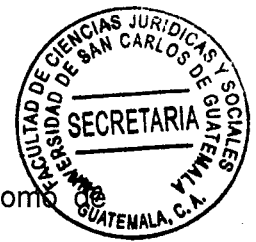
- El sistema de Servicio Civil de Guatemala presenta características normativas, estructurales y sistémicas que le impiden atraer y retener recursos humanos de calidad adecuada a las necesidades institucionales y a las del interés público.



- La legislación general (Código de Trabajo) es aplicada supletoriamente a la legislación laboral del sector público, notándose dispersión de leyes, regulaciones, normas y existencia de contradicciones y lagunas
- La distancia salarial entre niveles es muy limitada. Esto hace poco atractiva la movilidad vertical.
- El sistema de compensaciones y su administración impide una gestión basada en productividad e incentivos. Se paga igual a quien cumple con eficiencia y eficacia sus atribuciones, que a quien no lo hace.
- Es frecuente el ejercicio de prácticas tutelares a favor del trabajador en los procesos de resolución de conflictos entre el Estado y sus empleados
- El sistema de gestión de recursos humanos amparado por la Ley de Servicio Civil es altamente centralizado, jugando un rol protagónico en decisiones y ejecución de procesos la Oficina Nacional del Servicio Civil -ONSEC- y el Ministerio de Finanzas Públicas. Ubicando a los ministerios sustantivos, secretarías y dependencias en una posición de tramitadores ante la ONSEC y a sus autoridades en un rol meramente **Nominador**.

Esta centralización es factor determinante en la ineficiencia e ineficacia en el cumplimiento de funciones.

- Las políticas de nombramiento, inducción, ascensos y desarrollo de personal que actualmente se ejecutan en el Servicio Civil guatemalteco, impiden una ejecución adecuada de la gestión del empleo y promueven la politización y arbitrariedad en el sistema.
- No existen en forma sistémica políticas integrales de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal. El uso de recursos públicos asignados a la capacitación es ineficiente y no produce mejoras sustantivas directas en el desempeño institucional.



- La ausencia de sistemas de planeación estratégica a nivel institucional así como buenas descripciones de puestos, asignación de metas y objetivos a unidades y empleados y la carencia de estándares de desempeño hacen muy difícil la evaluación del rendimiento y desempeño del persona que en la práctica no existe como sistema.
- No existen normas para rutas de desarrollo y movilidad laboral en el sistema. En los casos de regímenes paralelos al de servicio civil como los de maestros y personal militar existen pasos definidos dentro de la estructura de puestos que pueden ser seguidos por el personal, siendo uno de los principales criterios el mérito.

4.3.2. Análisis del marco legal

La estructura legal del sector público de Guatemala está definida en varios documentos claves y por las instituciones que los administra. El documento principal, es la Constitución de la República de 1985.

La Constitución Política de la República establece que el poder proviene del pueblo. Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, puede disponer de su ejercicio asimismo, el imperio de la Ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República.

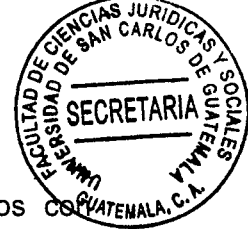
La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los encargados de impartir justicia en Guatemala son los jueces y magistrados. Estas personas por mandato constitucional

ejercen jurisdicción y competencia en la administración de justicia y están divididos en cuatro categorías o clases, que no forman grado jerárquico entre si:

- a) Magistrados de la Corte Suprema de Justicia;
- b) Magistrados de la Corte de Apelaciones y otros tribunales colegiados;
- c) Jueces de primera instancia;
- d) Jueces de paz.

En el ejercicio de la función jurisdiccional, los jueces y magistrados son independientes; resuelven los asuntos que conozcan con absoluta imparcialidad y están sujetos únicamente a la Constitución Política de la República, a las leyes y a los convenios internacionales, ratificados por Guatemala. Los jueces y magistrados ejercen por igual, aunque con competencia distinta, el poder jurisdiccional que la Constitución Política de la República asigna al Organismo Judicial, razón por la que, en su ejercicio no existe diferencia jerárquica ni dependencia entre ellos.

Por su parte, el Organismo Ejecutivo tiene las siguientes funciones: cumplir y hacer que se cumpla el ordenamiento jurídico en los diversos asuntos de su competencia; ejercer la rectoría de los sectores relacionados con el ramo bajo su responsabilidad y planificar, ejecutar y evaluar las políticas públicas de su sector, en coherencia con la política general del Gobierno, salvaguardando los intereses del Estado, con apego a la Ley; desconcentrar y descentralizar las funciones y servicios públicos que corresponden a su ramo y proponer los mecanismos para que el Gobierno de la República asuma para sí, en plan subsidiario, el financiamiento de dichos servicios, cuando así corresponda; delegar las funciones de gestión administrativa, ejecución y supervisión, gestionar la asignación presupuestaria de los recursos financieros necesarios para el funcionamiento de sus ministerios y los



programas de inversión de su ramo, velando porque los mismos sean invertidos con eficiencia, transparencia y conforme a la Ley.

A nivel de instituciones el sector público de Guatemala se compone genéricamente así:

- Organismo Legislativo
- Organismo Judicial
- Organismo Ejecutivo: Presidencia de la República y sus dependencias adscritas, secretarías, ministerios de Estado, entidades descentralizadas y autónomas.
- Órganos de Control Político: Procuraduría de los Derechos Humanos y Tribunal Supremo Electoral.
- Órganos de Control Jurídico-Administrativo: Corte de Constitucionalidad, Ministerio Público, Contraloría General de Cuentas y Procuraduría General de la Nación.
- Registro General de la Propiedad.
- Municipalidades de la República.

El Organismo Legislativo, posee su propia Ley de Servicio Civil (Decreto número 44-86 del Congreso de la República, publicado el 18 de agosto de 1986) la cual está reglamentada. Los empleados no están sujetos a la Ley marco, pero sí los cubre la Ley de clases pasivas civiles del Estado.

El Organismo Judicial no está afecto a las normas de la Ley Marco, pero tiene una Ley propia, contenida en el Decreto número 48-99 del Congreso de la República. El Organismo Judicial también está regulado por la Ley de la carrera Judicial, Decreto número 41-99 y su reglamento Acuerdo número 6-2000.



Para el Organismo Ejecutivo se aplica la Ley de Servicio Civil, con algunas excepciones:

- La Ley no opera para el personal que pertenece al servicio exento de la presidencia de la República y sus dependencias adscritas o no, así como secretarías de la presidencia.
- Para los ministerios de Estado, la Ley no cubre al de la defensa nacional, rigiéndose éste por la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto Número 72-90, publicado el 17 de enero de 1991. y sus modificaciones. El personal militar se beneficia de incrementos de salario y de bonificaciones generales cuando el Gobierno los autoriza.
- Para el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Ley solamente cubre una parte de sus empleados. El personal de embajadas y consulados atiende a las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Diplomático. El personal diplomático también se beneficia de incrementos de salario y de bonificaciones generales cuando el Gobierno los concede.

Para el Ministerio de Gobernación, la Ley solamente cubre a los empleados de la planta central, Tipografía Nacional y Gobernaciones Departamentales.

El personal de las Direcciones Generales de la Policía Nacional, de la Guardia de Hacienda, del Sistema Penitenciario y de Migración son considerados como pertenecientes a los cuerpos de seguridad civil por ende al servicio exento.

- En el Ministerio de Educación la Ley Marco cubre solamente a un escaso porcentaje de empleados administrativos. El personal clasificado como maestros es regulado por la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional y el Acuerdo de Sueldos Básicos del Magisterio Nacional en Servicio que en consejo de ministros se emite anualmente. Sin embargo, en lo que respecta a la aprobación de nombramientos de maestros, aprobación en



definitiva del número, título y salarios de los puestos a crear cada año y su respectiva distribución geográfica y por dependencia, se encarga a ONSEC de conformidad con la Ley Marco.

4.3.3. Necesidades de capacitación de los jefes o encargados del personal

La capacitación es de suma importancia para los empleados del sector público, ya que sino no existen mecanismos de acreditación de la capacitación, esto desalienta la participación del personal en actividades de capacitación, incluso en programas en el exterior.

A pesar de que se desconoce el total de recursos presupuestarios asignados a la capacitación del recurso humano por no estar claramente identificado en la clasificación presupuestaria, el Estado gasta importantes sumas en programas e instituciones cuyo costo/efectividad no es claro.

En síntesis, en Guatemala la capacitación no es un sistema adecuadamente gestionado ni se cuenta con una política integral de Adiestramiento y Desarrollo de Personal. La administración de personal en el sector público de Guatemala se lleva a cabo en un ambiente con múltiples desventajas. Una de las principales desventajas del contexto es la baja cobertura y calidad de los servicios educativos, que en adición a producir egresados sin las características adecuadas para ingresar a un mercado laboral cada vez más demandante y competitivo, contribuye a una lenta disminución de la tasa de analfabetismo.

Los problemas estructurales de la economía guatemalteca generan una oferta muy limitada de puestos de trabajo permanente, existiendo altos los niveles de desempleo y subempleo.



Esto ocasiona que los empleos del sector público con una virtual inamovilidad sean altamente apetecidos y existan pocas oportunidades para empleados sin altas calificaciones para dejar sus puestos.

La estructura del conjunto de puestos del sector público muestra un componente muy alto de posiciones con bajos requisitos de calificación, 60.2% concentrándose en funciones de oficinistas, apoyo administrativo y logístico. Siendo bajo el peso de las posiciones con requisitos profesionales, técnicos o de habilidades gerenciales (39.8%).

Esta estructura implica que la mayoría de los trabajadores del sector público en Guatemala no tienen una preparación académica significativa. Aproximadamente el 70% de los empleados permanentes de los renglones 011 y 022 han completado educación secundaria (ciclo básico o hasta el noveno grado). La mayor parte de ellos son egresados de escuelas públicas que no cuentan con condiciones para una educación de alta calidad.

Aproximadamente 30% de los empleados tienen algún estudio universitario y aproximadamente 1.5% tienen estudios universitarios a nivel de maestría. Muchos empleados de apoyo tienen únicamente una capacidad funcional de lectura. Son muy pocos los empleados que ocupan puestos y que tienen la capacitación académica para los mismos.

La mayoría de los trabajadores ingresan sin tener los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo las tareas, especialmente en las técnicas.



Esta característica de atracción de empleados poco calificados que presenta la estructura de puestos, se alinea con la estructura salarial para expulsar a empleados calificados y atraer a los menos calificados a posiciones con requisitos técnico-profesionales ya que las compensaciones de los puestos con requisitos de baja calificación son relativamente más altos que los de sus homólogos o equivalentes del sector privado, mientras que a los profesionales, técnicos y gerentes públicos se les paga menos que a sus equivalentes en el sector privado.

Por otra parte, la estructura de las compensaciones y su administración no presenta condiciones para promover la productividad laboral en el sector público. No existen sistemas adecuados de determinación de funciones y atribuciones, fijación de metas y objetivos a los empleados; retroalimentación en base a la labor efectuada ni sistemas de evaluación del desempeño. En consecuencia, se paga igual a quienes cumplen efectivamente sus atribuciones y a los que no, generando incentivos perversos en lugar de incentivos correctos y alineados con los objetivos del sistema y de las instituciones.

La alta centralización de la gestión de los recursos humanos que se esbozó en el apartado correspondiente impide que los gerentes y autoridades del sector público bajo el régimen de Servicio Civil tomen decisiones básicas sobre los recursos institucionales, contribuyendo significativamente a la ineficacia e ineficiencia institucional y a que existan justificaciones y excusas para no desempeñarse efectivamente.

En síntesis la incapacidad del sistema de gestión de recursos humanos para atraer y retener recursos humanos adecuados a las necesidades institucionales y al interés público en Guatemala, se genera en causas estructurales inherentes al actual sistema.



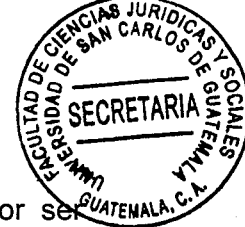
Como conclusión se puede señalar:

Resultados del sistema. El sistema de Servicio Civil de Guatemala presenta características normativas, estructurales y sistémicas que le impiden atraer y retener recursos humanos de calidad adecuada a las necesidades institucionales y a las del interés público.

- Multiplicidad de regímenes. Existen distintos regímenes de personal paralelos al denominado de Servicio Civil. Esos regímenes cubren la gestión de la mayoría de los recursos humanos empleados por el sector público guatemalteco, correspondiendo a: a) entidades autónomas, descentralizadas o empresas públicas con regímenes propios según su legislación de creación y b) a grandes dotaciones de personal bajo regímenes especiales como maestros, policías y militares. □

- Dispersión normativa. La legislación general (Código de Trabajo) es aplicada supletoriamente a la legislación laboral del sector público, notándose dispersión de leyes, regulaciones y normas y existencia de contradicciones y lagunas.

-Estructura de puestos y salarios. La estructura de puestos y salarios globalmente analizada presenta la forma de una pirámide achatada con una base muy amplia, que corresponde a posiciones con muy bajos requisitos de calificación, mientras que una cúspide muy reducida corresponde a posiciones con requisitos de competencias técnicas y profesionales.



-Tamaño del Gobierno pequeño: El Gobierno de Guatemala no se caracteriza por ser grande en su número de miembros, ya que solo el 6% de la población total prestan sus servicios en el.

-Atracción de los menos calificados. Los salarios de las posiciones con menos requisitos de calificación tienden a tener salarios más altos que sus homólogos del sector privado (con educación básica: conserjes, mensajeros, oficinistas. Con educación media y vocacional como maestros, policías) mientras que los puestos que requieren calificaciones técnicas especializadas y profesionales tienden a ser remunerados a niveles relativamente más bajos que sus equivalentes en el sector privado. (Gerentes, ejecutivos, directores, etc.)

-La distancia salarial entre niveles es muy limitada. Esto hace poco atractiva la movilidad vertical.

-No se incentiva la productividad. El sistema de compensaciones y su administración, impide una gestión basada en productividad e incentivos.

-Se paga igual a quien cumple con eficiencia y eficacia sus atribuciones, que a quien no lo hace.

-Permanencia e inamovilidad. Las sanciones son en la práctica difícilmente aplicables y existe una alta permanencia y en muchos casos virtual inamovilidad de los empleados, a pesar de causas justificadas de sanciones e incluso despidos.

-Desequilibrio en las decisiones. Es frecuente el ejercicio de prácticas **tutelares** a favor del trabajador en los procesos de resolución de conflictos entre el Estado y sus empleados. Tanto a nivel de proceso administrativo (máxima decisión de la Junta Nacional de Servicio



Civil) como de las instancias judiciales; se impide la ejecución de sanciones, se ordena **reinstalaciones** injustificadas y en consecuencia se alientan conductas contrarias a los intereses institucionales y del público.

-Alto grado de centralización en la gestión de Recurso Humano. El sistema de gestión de recursos humanos amparado por la Ley de Servicio Civil es altamente centralizado, jugando un rol protagónico en decisiones y ejecución de procesos la Oficina Nacional del Servicio Civil -ONSEC- y el Ministerio de Finanzas Públicas. Ubicando a los Ministerios sustantivos, Secretarías y Dependencias en una posición de tramitadores ante la ONSEC y a sus autoridades en un rol meramente **Nominador**. Esta centralización es factor determinante en la ineficiencia e ineficacia en el cumplimiento de funciones.

-La centralización de la gestión de recursos humanos es una manifestación más de la centralización general que presenta el sector público guatemalteco, tanto en sistemas de gestión de recursos como en la prestación de servicios públicos sustantivos.

-El subsistema más débil del servicio general de recursos humanos guatemalteco es el de planificación. No existe información, sistemas ni herramientas que permitan diseñar y modificar estratégicamente el sistema de gestión ni la dotación de personal. Esta situación se expresa por ejemplo en la carencia de descripciones de puestos y perfiles completos y en la carencia de sistemas de asignación de metas y responsabilidades específicas a las dependencias y a los empleados.

La debilidad de la planificación de la gestión de recursos humanos incide directamente en la ausencia de aplicación de sistemas de evaluación e incentivos a la productividad.



La politización y arbitrariedad, las políticas de nombramiento, inducción, ascensos y desarrollo de personal que actualmente se ejecutan en el servicio civil guatemalteco, impiden una ejecución adecuada de la gestión del empleo y promueven la politización y arbitrariedad en el sistema.

No hay condiciones para el desarrollo del empleado público dentro del sistema. No existen en forma sistémica políticas integrales de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal. El uso de recursos públicos asignados a la capacitación es ineficiente y no produce mejoras sustantivas directas en el desempeño institucional.

En la práctica no se evalúa el desempeño sistemáticamente. La ausencia de sistemas de planeación estratégica a nivel institucional así como de buenas descripciones de puestos, asignación de metas, objetivos a unidades, empleados y la carencia de estándares de desempeño hacen muy difícil la evaluación del rendimiento y desempeño del persona que en la práctica no existe como sistema.

No existe la **carrera del servidor público** basada en el mérito. No existen normas para rutas de desarrollo y movilidad laboral en el sistema. En los casos de regímenes paralelos al de Servicio Civil como los de maestros y personal militar existen pasos definidos dentro de la estructura de puestos que pueden ser seguidos por el personal, siendo uno de los principales criterios la antigüedad y secundariamente el mérito.



Los sindicatos. El papel y el peso de los sindicatos de empleados públicos se han venido modificando, en Guatemala en las últimas décadas conforme las tendencias mundiales y locales van perfilando nuevas formas de organización y participación social.

4.4. El servicio civil en el organismo judicial

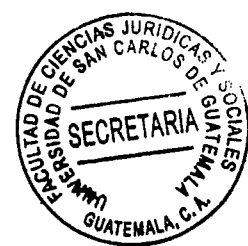
Tal como quedó mencionado en el apartado anterior, el Servicio Civil del Organismo Judicial se rige por su propia Ley, siendo esta la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 48-99 del Congreso de la República, su objetivo es regular las relaciones laborales de los empleados del Organismo Judicial, aplicándose también a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Ley de la Carrera Judicial. Esta Ley regula que el Servicio Civil es de carácter público y es ejercido por las autoridades y funcionarios de este organismo, creándose el sistema de carrera para el personal auxiliar y los trabajadores administrativos y técnicos del Organismo Judicial, mediante el sistema de oposición y sistema de clasificación de puestos y salarios.

La citada Ley divide a los empleados judiciales en:

- a) Auxiliares Judiciales y
- b) Trabajadores administrativos y técnicos.

Subdividiendo a los primeros en:

- a) Secretarios de tribunales
- b) Oficiales



- c) Notificadotes y
- d) Comisarios

Los trabajadores administrativos y técnicos son quienes sin estar contemplados en la clasificación anterior, desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo a la función judicial.

- Órgano superior

El órgano superior del Servicio Civil del Organismo Judicial corresponde con exclusividad al presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, quién creará el sistema de recursos humanos que comprende la administración de personal, la clasificación de puestos y la administración de los salarios y otros servicios complementarios.

Para los regímenes del Servicio Civil se crean los siguientes:

- a) Puestos del régimen del servicio de oposición y
- b) Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.

- Requisitos de ingreso al régimen de oposición en el organismo judicial

De conformidad con el Artículo 16 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, "Toda persona tiene derecho de solicitar su ingreso al régimen de oposición. Para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico se requiere estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y además:

- a) tener condiciones de salud que le permita ejercitar idóneamente el cargo.



- b) Llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el manual de clasificación y evaluación de puestos y salarios.
- c) Ser de reconocida honorabilidad.
- d) Superar las pruebas, exámenes y concursos que establezca la Ley y su reglamento.
- e) Tener la calidad de elegible.
- f) Aprobar el programa de inducción que se establezca
- g) No haber sido condenado en sentencia ejecutoriada dentro de los diez (10) años anteriores a su nombramiento por cualesquiera de los siguientes delitos: malversación, defraudación, contrabando, falsedad, falsificación, robo, estafa, prevaricato, cohecho, exacciones ilegales, violación de secretos. Y
- h) Cualquier otro requisito que se establece en el reglamento de esta Ley.”

Régimen disciplinario

La Ley también contempla un régimen disciplinario señalando las faltas cometidas por los empleados del Organismo Judicial, estableciendo las sanciones que se les aplicará a quienes cometan dichas faltas; dichas sanciones serán impuestas por la unidad correspondiente del sistema de recursos humanos del Organismo Judicial, salvo la sanción de destitución, también contempla un procedimiento cuando exista denuncia, por falta cometida por un empleado o funcionario de este organismo, así como los medios de impugnación que pueden plantearse para las resoluciones de estos procedimientos.

- Terminación de la relación laboral



De conformidad con el Artículo 77 de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, las causas de terminación de la relación laboral son:

- a) Incapacidad para el desempeño del cargo legalmente declarada.
- b) Jubilación.
- c) Destitución.
- d) Renuncia.
- e) Muerte.

Asimismo, señala la referida Ley que los empleados y funcionarios judiciales podrán dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte, por las condiciones estipuladas en el Artículo 78 de dicha Ley.

4.5. Macro-acciones a tomar

De conformidad con lo señalado anteriormente, se considera necesario tomar una serie de acciones para que el Servicio Civil de Guatemala, sea más eficiente, tanto para sus empleados como para la misma población, dentro de estas tenemos. Emitir una nueva Ley de Servicio Civil que integre todas las normas relacionadas con la gestión del sistema de recursos humanos del sector público.

-Crear una nueva organización con autonomía técnica y administrativa en sustitución de ONSEC con funciones y enfoques modernos, que norme y regule pero no ejecute la gestión del recurso humano directamente y aplique nuevas tecnologías de gestión e informática.

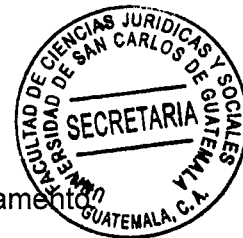


- Crear una nueva estructura de regímenes diferenciados en los cuales se pueda ingresar y desarrollar el empleado público según sea el tipo de posición dentro de la escala de puestos.
- Separar la administración del recurso humano de la administración del sistema de pensiones de los empleados públicos.
- Crear un nuevo sistema de resolución de controversias laborales del sector público.
- Crear el Tribunal Nacional del Servicio Civil como Instancia Administrativa para a) conocer las impugnaciones por acciones de personal emitidas por los órganos y las autoridades de gestión de los recursos humanos; b) actuar como conciliador y c) actuar como tercera parte para delegar árbitros para el proceso de arbitraje voluntario.
- Redefinir las necesidades de puestos y salarios de cada institución, en búsqueda de la profesionalización del sector público, durante el proceso de modernización institucional de las organizaciones afectas a la nueva Ley.

4.6. Requisitos para optar a un empleo en el organismo judicial

De conformidad con lo señalado anteriormente, el Artículo 16 de la Ley del servicio civil del organismo judicial, señala que ...para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico se requiere estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y además:

- a) Tener condiciones de salud que le permita ejercitar idóneamente el cargo.
- b) Llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el manual de clasificación y evaluación de puestos y salarios.
- c) Ser de reconocida honorabilidad.



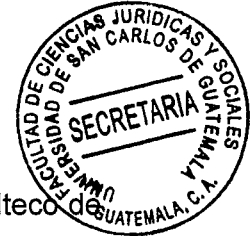
- d) Superar las pruebas, exámenes y concursos que establezca la Ley y su reglamento
- e) Tener la calidad de elegible.
- f) Aprobar el programa de inducción que se establezca.
- g) No haber sido condenado en sentencia ejecutoriada dentro de los diez (10) años anteriores a su nombramiento por cualesquiera de los siguientes delitos: malversación, defraudación, contrabando, falsedad, falsificación, robo, estafa, prevaricato, cohecho, exacciones ilegales, violación de secretos. Y
- h) Cualquier otro requisito que se establece en el reglamento de esta Ley.

Es importante señalar que el Artículo 10 del Reglamento de la Ley del servicio civil del organismo judicial, además de los requisitos anteriores establece que son requisitos indispensables para ingresar al régimen de oposición del Organismo Judicial, los siguientes:

- a) Ser mayor de edad, b) haber aprobado el ciclo completo de educación básica, salvo cuando se trate de puestos en los que el perfil de la plaza no lo requiera, c) Ser guatemalteco de origen; d) No haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo, en un período de cinco años anteriores y e) Presentar certificado de carencia de enfermedades graves contagiosas o someterse a los exámenes médicos y de laboratorio que se le indique.

4.7. Análisis del Artículo 10 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.

Al hacer un análisis del Artículo 10 del Reglamento de la Ley del servicio Civil del Organismo Judicial, se puede determinar que este viene a desarrollar el Artículo 16 de la



Ley, agregando otros requisitos como la de ser mayor de edad y la de ser guatemalteco origen, entre otros, sin embargo al profundizar sobre estos requisitos, especialmente el que exige que sea guatemalteco de origen, violenta varias normas y principios constitucionales, tales como: Artículo 4: **Libertad e igualdad**. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...; Artículo 101: **Derecho al trabajo**. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, Artículo 113 **Derecho a optar a empleos o cargos públicos**. Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez; y Artículo 146 **Naturalización**. Son guatemaltecos, quienes obtengan su naturalización de conformidad con la Ley. Los guatemaltecos naturalizados, tienen los mismos derechos que los de origen, salvo las limitaciones que establece esta Constitución.





CAPÍTULO V

5. La nacionalidad, la naturalización y derechos laborales de los guatemaltecos naturalizados

5.1. La nacionalidad

Es importante señalar que de conformidad con la Constitución Política de la República, todos los guatemaltecos tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones, sean de origen o no, salvo algunas excepciones contempladas en la misma Constitución y de conformidad con la doctrina, es guatemalteco el que tiene o adquiere la nacionalidad, por lo que para mayor comprensión se dará algunas definiciones de nacionalidad:

Para algunos autores la nacionalidad es un vínculo específico que une a una persona determinada con un Estado particular, fija su permanencia en dicho Estado, le da derechos a reclamar la protección del mismo y la somete a las obligaciones impuestas por sus leyes. También se le conoce como vínculo jurídico en virtud del cual una persona es miembro de la comunidad política que un Estado constituye, según el Derecho interno y el Derecho internacional.

Otros autores señalan que la nacionalidad es una situación social, cultural y espacial en la que influyen numerosos elementos que definen el escenario político y organizacional de un grupo determinado de personas. Por ser la nacionalidad un hecho social, no puede ser estudiado como un concepto aislado y no puede entenderse de manera unilateral, por lo



que requiere ser entrelazada con muchos otros conceptos de la materia sociológica, de manera que el tema pueda acercarse lo más posible a un concepto palpable.

5.1.1. Clases de nacionalidad

Existen dos clases de nacionalidad, la de origen conocida también como originaria y la derivada o derivativa

- Nacionalidad de origen u originaria

Se denomina nacionalidad originaria a la que se adquiere por el hecho del nacimiento. Los diferentes sistemas jurídicos combinan dos aspectos para la determinación originaria de la nacionalidad: El llamado **ius sanguinis** (derecho de sangre) y el **ius soli** (derecho de suelo) generalizado en América Latina. El primero procede de la estirpe a la que pertenece la persona: se trata de criterios de atribución de la nacionalidad que consisten en dar al hijo la nacionalidad de su padre o de su madre; el segundo es un criterio basado en el lugar de nacimiento.

5.2. Nacionalidad derivada o derivativa (naturalización)

Se denomina nacionalidad derivativa a la que supone un cambio en la nacionalidad originaria. El nacional de un país puede adquirir otra nacionalidad por concesión del Estado de acogida (carta de naturaleza o naturalización), por residencia legal y continuada en éste y por opción (hecha, por ejemplo, por el extranjero mayor de edad que sea adoptado). Especial importancia tiene la adquisición por residencia en el ámbito de la comunidad



iberoamericana, pues si las leyes exigen un determinado número de años de residencia para obtener la nacionalidad, el plazo se acorta de modo muy notable cuando se trata de nacionales de países iberoamericanos. Además, la adquisición de la nacionalidad de un país iberoamericano en muchos casos, no implica la pérdida de la nacionalidad de origen, lo que además se ve favorecido por los convenios de doble nacionalidad celebrada entre esos países.

Para el autor mexicano Carlos Arellano García citado por el Licenciado Julio César Zenteno Barillas, la naturalización es: “La institución jurídica en virtud de la cual una persona física adquiere y disfruta de la condición jurídica de nacional con las modalidades propias de los que no poseen nacionalidad originaria en su caso en virtud e la adquisición de la nacionalidad de un Estado con posterioridad al nacimiento”¹⁵. Asimismo, el Licenciado Zenteno Barillas define la Naturalización como “El acto por el cual un extranjero en forma voluntaria adquiere una nacionalidad distinta a la suya, o bien como el acto soberano de un Estado, por el cual concede a un extranjero que lo solicita, la cualidad de nacionalidad”¹⁶. Según la doctora Lezcano de Podetti, citada por Manuel Ossorio, entiende por naturalización “El derecho otorgado por un país a los extranjeros para que se asimilen a los naturales de él, en forma absoluta o relativa”¹⁷.

La nacionalidad adquirida o nacionalidad derivativa consiste en que el nacional de un país puede adquirir otra nacionalidad por concesión del Estado de acogida (carta de naturaleza o naturalización), por residencia legal y continuada en éste y por opción (hecha, por ejemplo,

¹⁵ Zenteno Barillas, Julio César. *La Persona jurídica*. Pág. 71

¹⁶ *Ibíd.*

¹⁷ Ossorio, *Ob. Cit.* pág. 480



por el extranjero mayor de edad que sea adoptado), su forma de obtención es a través de la naturalización, sea esta concesiva o declaratoria.

La naturalización o nacionalización es el proceso por el cual un ciudadano de un país adquiere la nacionalidad de otro país con el cual ha adquirido algunos vínculos producto de la estadía que mantuvo de manera legal en dicho país. Para aquellas personas que cumplen con los requisitos para la mayoría de edad, al adoptar una nacionalidad por naturalización, adquieren también la calidad de ciudadanos de ese país.

La mayoría de países establecen que para que un ciudadano de otro país adquiera su nacionalidad, debe primero renunciar a su nacionalidad anterior ante un funcionario público de su país. Sin embargo existen convenios bilaterales o multilaterales por el cual los ciudadanos de un país pueden adquirir la nacionalidad y la ciudadanía del otro país sin necesidad de renunciar a la anterior.

- Conflictos de nacionalidad

Los conflictos de nacionalidad son uno de los objetivos de resolución del derecho internacional privado, la nacionalidad en sí es objeto de estudio del derecho constitucional.

Estos conflictos de nacionalidad se encuentran resueltos en el Código de Derecho Internacional Privado, conocido como Código de Bustamante por su autor, el jurista cubano Antonio Sánchez de Bustamante. Para los países que no lo han suscrito tiene el valor de Principio de Derecho Internacional.



- Resolución de los conflictos de nacionalidad, -el Código de Bustamante distingue.

Si la nacionalidad del Estado juzgador es una de las nacionalidades en conflicto: El juez debe aplicar la **lex fori** (su Ley).

Si la nacionalidad del Estado juzgador no es una de las nacionalidades en conflicto: Hay que distinguir entre persona natural y persona jurídica:

Persona natural: Nuevamente hay que distinguir según la naturaleza del conflicto de nacionalidad:

Nacionalidad Perdida: El juez debe aplicar la Ley del Estado de la nacionalidad que se presume perdida.

Nacionalidad Recuperada: El juez debe aplicar la Ley del Estado de la nacionalidad que se presume recuperada.

Nacionalidad Adquirida: El juez debe aplicar la Ley del Estado de la nacionalidad que se presume adquirida.

Nacionalidad de Origen: Hay que distinguir:

Si la persona está domiciliada en un Estado cuya nacionalidad está en controversia: Se aplican las normas de nacionalidad del domicilio de la persona.



Si la persona está domiciliada en un Estado cuya nacionalidad no está en controversia: deben aplicar los principios en que se fundan las normas de nacionalidad del Estado juzgador.

Persona jurídica: Hay que distinguir si se trata de personas jurídicas de derecho privado con o sin fines de lucro.

Sin fines de lucro: hay que subdistinguir:

Corporaciones y Fundaciones: Tienen la nacionalidad del Estado que las autoriza o crea.

Asociaciones: Tienen la nacionalidad del Estado que las autoriza.

Con fines de lucro: (Sociedades) Tienen la nacionalidad establecida en la escritura de constitución, en subsidio, en el lugar donde funciona su gerencia general o casa matriz.

- Obtención de la nacionalidad guatemalteca por naturalización concesiva

De conformidad con el Artículo 146 de la Constitución Política de la República, "son guatemaltecos quienes obtengan su naturalización de conformidad con la Ley" y el procedimiento para la obtención de la nacionalidad guatemalteca por naturalización se encuentra claramente especificado en la Ley de Nacionalidad, Decreto número 1613 del Congreso de la República.



La Ley de Nacionalidad contempla trámites diferentes para la obtención de la nacionalidad guatemalteca para personas de origen centroamericano y beliceño y para los nacionales de cualquier otro país del mundo. En ambos casos, los trámites son personales.

De conformidad con la Ley de Nacionalidad, este tipo de naturalización es denominada **Naturalización Concesiva** y es potestad del Organismo Ejecutivo otorgarla o no.

A continuación se detallará el procedimiento a observar en cada caso de este tipo de naturalización:

- Procedimiento para nacionales de Centroamérica y Belice

De conformidad con la Constitución Política de la República, se consideran guatemaltecos de origen, a los nacionales por nacimiento de las repúblicas que constituyeron la federación de Centroamérica, si adquieren domicilio en Guatemala y manifestaren ante autoridad competente, su deseo de ser guatemaltecos. En este caso podrán conservar su nacionalidad de origen, sin perjuicio de lo que se establezca en tratados o convenios internacionales.

- Procedimiento para nacionales de otros países

Procedimiento para la obtención de la nacionalidad guatemalteca por naturalización.

Las personas que no sean nacionales por nacimiento o de origen de los otros países que formaron la federación de Centroamérica (El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica),



y Belice o las personas nacidas en el exterior hijas e hijos de guatemaltecos, deben diligenciar su solicitud de nacionalidad guatemalteca por naturalización.

La nacionalidad guatemalteca por naturalización se solicita ante las gobernaciones departamentales, dependencias que deberán diligenciarla hasta que se encuentre en situación de resolver. La gobernación departamental que conozca de la solicitud, una vez se encuentre completo el expediente, la traslada al Ministerio de Relaciones Exteriores. Si hay requisitos que no se han cumplido en expediente deberá volver a la gobernación departamental de que se trate para que se cumpla con ellos. Si el expediente está completo, se otorga audiencia a la Procuraduría General de la Nación.

Con la opinión del Ministerio de Relaciones Exteriores y el dictamen de la Procuraduría General de la Nación, el expediente se eleva a la Secretaría General de la Presidencia de la República, para que sea sometido a consideración del señor Presidente, quien decide si se emite o no el Acuerdo en el que se disponga conceder la nacionalidad guatemalteca por naturalización al peticionario. Previo a someter a consideración del jefe del Organismo Ejecutivo, conocen de la solicitud el Cuerpo Consultivo Específico de la indicada Secretaría. Una vez emitido el Acuerdo respectivo, éste es publicado en el Diario Oficial.

El Acuerdo Gubernativo en sí no acredita la nacionalidad guatemalteca por naturalización, porque esta será otorgada en una ceremonia especial en la que previamente se toma el juramento de renuncia a nacionalidad extranjera, acatamiento y fidelidad a Guatemala, ceremonia que se realiza por el Ministerio de Relaciones Exteriores, el que dispondrá del día y la hora en que tendrá verificativo. Otorgada la nacionalidad, se entregan a los nuevos guatemaltecos los documentos que los acreditan como tales y los oficios correspondientes



para que los excluyan en los Registros respectivos como extranjeros domiciliados y se inscriba como guatemaltecos naturalizados.

Requisitos indispensables para dar trámite a la solicitud

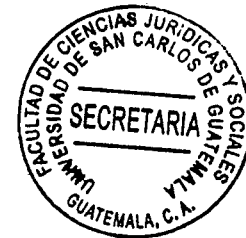
- 1- El peticionario deberá estar inscrito como extranjero domiciliado. Esta calidad presupone que el peticionario debe ser titular de una visa de residente permanente, extendida por la Dirección General de Migración.
- 2- El solicitante debe de tener la calidad de extranjero domiciliado por lo menos durante los cinco años previos a la presentación de la solicitud, y no haberse ausentado de territorio nacional dentro de ese lapso por más de seis meses consecutivos o periodos que sumados den un año o más.
- 3- El interesado debe ser mayor de edad y el trámite es personal. No se admite representación y sólo pueden efectuar la solicitud personas civilmente capaces.

Requisitos del memorial de solicitud.

- 1- El memorial debe dirigirse al gobernador departamental del lugar en que tenga domicilio el solicitante.
- 2- Debe consignarse los nombres y apellidos completos, edad, nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, y lugar para recibir notificaciones.
- 3- Debe citarse el fundamento legal en que basa su solicitud, principalmente, el Artículo 146 de la Constitución Política de la República y el inciso que corresponda del Artículo 33 de la Ley de Nacionalidad.

Al memorial deben acompañarse los siguientes documentos:

- 1- Certificación de extranjero residente, extendido por la Dirección General de Migración, con anotación expresa en la que conste que dicha inscripción está vigente, o constancia



expedida por la misma Dependencia sobre dicho extremo.

- 2- Certificación de extranjero domiciliado, extendida por el Registro Civil respectivo.
- 3- Carta de nacionalidad, extendido por la Embajada o Consulado de su país de origen.
- 4- Pasaporte extranjero vigente.
- 5- Constancia de carencia de antecedentes penales extendida por la Corte Suprema de Justicia de Guatemala.
- 6- Constancia de carencia de antecedentes policíacos extendida por la Dirección General de la Policía Nacional de Guatemala.
- 7- Certificado de carencia de antecedentes policíacos expedido por las autoridades del país en donde el interesado haya residido durante los últimos cinco años, debidamente legalizado.
- 8- Certificación de Movimiento Migratorio extendido por la Dirección General de Migración, para comprobar que el solicitante no se ha ausentado del país por más tiempo que el señalado en el Artículo 33 de la Ley de Nacionalidad.
- 9- Constancia que acredite tener profesión, arte y oficio que le permita una manera decorosa de vivir.
- 10- Proponer 3 testigos para que declaren a su favor, sobre los extremos que indica la Ley de Nacionalidad
- 11- Salvo casos de exoneración basada en la reciprocidad internacional, comprobante de pago de la cuota anual de extranjería (Dirección General de Migración).

Otras diligencias que debe efectuar la Gobernación Departamental.

1. Someter al peticionario a un examen de idioma español y de instrucción cívica. El examen de idioma será de carácter práctico, a fin de establecer si la persona entiende, habla y escribe el español; y el de instrucción cívica versará sobre geografía e historia



elementales de Centroamérica y conocimiento general de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2. Solicitar a la Dirección General de la Policía Nacional Civil que informe, previa investigación sobre, si el interesado ha observado buena conducta y tiene profesión, arte, oficio que le permita una manera decorosa de vivir.
3. Ordenar la publicación de la solicitud tres veces durante el término de treinta (30) días en el diario oficial y en otro de amplia circulación.

5.3. Obtención de la nacionalidad guatemalteca por naturalización declaratoria

5.3.1. Por el matrimonio

La adquisición de la nacionalidad también se puede realizar por medio de la llamada naturalización declaratoria y tal como lo señala el Artículo 40 de la Ley de Nacionalidad: "Los extranjeros que deseen obtenerla deberán solicitarlo al Ministerio de Relaciones Exteriores".

Dentro de estas naturalizaciones encontramos la naturalización por matrimonio en la que deberá establecerse la supervivencia del otro cónyuge y la vigencia del vínculo cuando haya transcurrido más de un año desde su celebración. Lo segundo podrá acreditarse mediante declaración del otro cónyuge por comparecencia o en acta notarial u otra evidencia suficiente.

5.3.2. Por adopción



Asimismo, dentro de la naturalización por declaratoria encontramos la naturalización por adopción, encontrando en esta la naturalización del padre adoptante o la recuperación de la nacionalidad, posteriores a la adopción favorecen al hijo adoptivo, también es aplicable tanto a los hijos nacidos antes de que el padre o en su caso, la madre, obtengan la carta de naturaleza, como a los nacidos con posterioridad.

5.3.3. Por opción

Esta forma de adquirir la nacionalidad guatemalteca tiene lugar generalmente cuando una mujer extranjera contrae matrimonio con un guatemalteco, en este caso podrá optar por la nacionalidad guatemalteca en las diligencias matrimoniales, cuando éstas tienen lugar en Guatemala, pero las demás formalidades deberán ser cumplidas en el Ministerio de Relaciones Exteriores, a efecto de que se reconozca la naturalización.

5.4. Problemas relativos a la nacionalidad

De conformidad con la Ley de Nacionalidad, la naturalización, tanto concensiva como declaratoria no se concederá ni podrá reconocerse como guatemaltecos naturalizados, a nacionales de un país que se encuentre en guerra con Guatemala, ni a personas de otra nacionalidad que formen o hubieren formado parte de los ejércitos de un país con el que la República se encuentre o se hubiere encontrado en guerra.

Además, contempla dicha Ley que transcurridos cuatro años desde que el guatemalteco naturalizado se hubiere ausentado de la República, procederá declarar la pérdida de la nacionalidad, salvo en los casos siguientes:



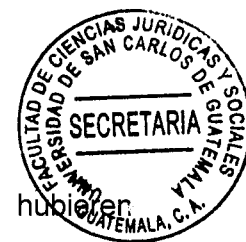
- a) Si se tratare de naturalización por matrimonio.
- b) Si la persona estuviere amparada por un tratado o convenio internacional vigente.
- c) Si la ausencia fuere por razón de estar prestando servicios a la República.
- d) Si se hubiere acreditado que la persona tiene o tenía su residencia en país centroamericano.
- e) Si se hubiere acreditado que la prolongación de la ausencia obedece u obedeció a causa de fuerza mayor.
- f) Si mediare autorización del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Procederá hacer esa declaración antes del tiempo indicado, si habiendo regresado la persona al país después de tres años de ausencia, no justificado el exceso conforme a los incisos 3, 4, 5, ó 6, que anteceden, dentro del término prudencial que se le conceda.

5.4.1. Revocatoria de la nacionalidad

Establece el Artículo 56 de la Ley de Nacionalidad que la naturalización guatemalteca se revocará:

- 1.- Cuando el naturalizado participe en actividades contra la seguridad interior o exterior del Estado, contra el orden público o contra las instituciones sociales, exista o no proceso judicial por delito.
- 2.- Si el naturalizado invocare soberanía extranjera frente a Guatemala.
- 3.- Cuando el naturalizado se negare injustificadamente a servir o defender a Guatemala, o contraviniera sistemáticamente los deberes inherentes a la ciudadanía.



4.- Cuando resultare que la persona tenía antecedentes graves, salvo que hubiere transcurrido más de cinco años desde la naturalización y durante de ellos hubiere observado buena conducta.

5.- La naturalización por matrimonio:

a) Por nulidad o insubsistencia del vínculo, declaradas judicialmente, si el cónyuge naturalizado hubiere actuado de mala fe al contraer el matrimonio y

b) Cuando se estableciere que a la fecha de presentarse la solicitud de naturalización ya existía demanda de divorcio, siempre que por sentencia firme se declare disuelto el vínculo matrimonial y el cónyuge naturalizado hubiere sido el culpable.

6.- A los naturalizados por adopción si no cumplieren con lo dispuesto en el Artículo 50 de la Ley de Nacionalidad, dentro del término de tres meses que se indica en el mismo.

7.- Por fraude en materia de nacionalidad, conforme el capítulo VIII de la Ley de Nacionalidad.

El guatemalteco, naturalizado que perdiere la nacionalidad o que le fuere revocada, no podrá recuperarla, ni volverse a naturalizar en forma alguna, salvo lo dispuesto en el caso de ausencia, regulado en el Artículo 55 de la Ley de Nacionalidad y en los tratados o convenios internacionales vigentes para Guatemala.

5.5. Derechos y obligaciones de los guatemaltecos naturalizados.

De conformidad con las definiciones de nacionalidad y naturalización y conforme a las leyes guatemaltecas, la nacionalidad, tanto de origen como derivada otorga a los guatemaltecos el uso pleno de sus capacidades civiles y políticas, sin distinción alguna, es decir que todos tienen los mismos derechos, salvo lo que establece el Artículo 146 de la Constitución



Política de Guatemala, es decir algunas limitaciones que la carta magna contenga respecto a los guatemaltecos naturalizados, como por ejemplo, no pueden ser miembro de la dirigencia de un sindicato, no puede titular supletoriamente, no pueden optar a algunos cargos de elección popular, entre otras. En general podemos señalar que los efectos de la nacionalidad es otorgar a los guatemaltecos naturalizados los mismos derechos de los guatemaltecos de origen, los cuales son:

- Otorga derechos políticos (con algunas excepciones)
- Impone deberes militares
- Capacita para ciertas funciones públicas
- Da derecho a un pasaporte
- Da derecho a invocar en ciertos casos la protección diplomática
- Posibilita la repatriación
- Da derecho a participar como socio en ciertas empresas cuyo objetivo queda reservado a los nacionales de un Estado.
- Da derecho a la práctica de ciertas profesiones liberales que conllevan el depósito de la fe pública del Estado
- Da derecho a obtener ciertas concesiones estatales.

5.6. Derechos de los guatemaltecos naturalizados a optar a un empleo en el Organismo Judicial

Tal como quedó señalado anteriormente, para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico se requiere estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y además:

- a) Tener condiciones de salud que le permita ejercitar idóneamente el cargo.



- b) Llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el manual de clasificación y evaluación de puestos y salarios.
- c) Ser de reconocida honorabilidad.
- d) Superar las pruebas, exámenes y concursos que establezca la Ley y su reglamento.
- e) Tener la calidad de elegible.
- f) Aprobar el programa de inducción que se establezca
- g) No haber sido condenado en sentencia ejecutoriada dentro de los diez (10) años anteriores a su nombramiento por cualesquiera de los siguientes delitos: malversación, defraudación, contrabando, falsedad, falsificación, robo, estafa, prevaricato, cohecho, exacciones ilegales, violación de secretos. Y
- h) Cualquier otro requisito que se establece en el reglamento de esta Ley.

Además de lo anterior, el reglamento de la Ley establece otros requisitos, tales como:

- a) Ser mayor de edad, b) haber aprobado el ciclo completo de educación básica, salvo cuando se trate de puestos en los que el perfil de la plaza no lo requiera, c) **Ser guatemalteco de origen;** d) No haber sido destituido como trabajador del Organismo Judicial, ni de los otros organismos del Estado, entidades autónomas o semiautónomas del mismo, en un período de cinco años anteriores y e) Presentar certificado de carencia de enfermedades graves contagiosas o someterse a los exámenes médicos y de laboratorio que se le indique.

Con estos requisitos contemplados en la Ley y el Reglamento del Servicio Civil del Organismo Judicial, dejan fuera de toda posibilidad a optar a un empleo en esta institución a los guatemaltecos naturalizados; sin embargo, después del análisis realizado, específicamente sobre el Artículo 10 del reglamento se puede concluir que éste es



atentatorio contra los derechos de los guatemaltecos naturalizados, toda vez que la misma Constitución establece que estos tendrán los mismos derechos que los guatemaltecos de origen, salvo las excepciones contempladas en la misma constitución y al hacer un examen a fondo de nuestra carta magna, en ninguna de sus normas, prohíbe a los guatemaltecos naturalizados optar a un empleo en el Organismo Judicial, por lo que se puede concluir que si tienen por imperativo legal derecho a optar a un empleo dentro del Organismo Judicial si estos cumplen con los demás requisitos exigidos por la Ley y su reglamento, en tal sentido se puede afirmar que estos guatemaltecos en materia laboral, salvo algunas funciones públicas no tienen impedimento alguno y en ese sentido el Artículo 10 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil es atentatorio y violatorio de la Constitución Política de la República y de los Tratados y Convenios en materia laboral y derechos humanos, toda vez que violenta el principio universal de igualdad, debiéndose en consecuencia declararse inconstitucional y reformarse dicho reglamento.

5.7. Opinión de los juristas sobre la limitación a los guatemaltecos naturalizados a optar a un empleo en el Organismo Judicial

Por los argumentos vertidos anteriormente y de conformidad con la opinión de juristas y abogados laboristas, quienes se fundamentan en lo que preceptúa la Constitución Política de la República en su Artículo 4, al establecer que “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...” y que señalan que no se puede permitir que una legislación reglamentaria, contravenga tal principio, es necesario declarar el Artículo 10 El Reglamento del Servicio Civil del Organismo Judicial, como una norma inconstitucional, toda vez que violenta el derecho de igualdad de los guatemaltecos naturalizados, garantizado por la Carta Magna.



Asimismo, señalan los laboristas que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos y que nuestro país es signataria de casi la totalidad de tratados internacionales en materia laboral, habiéndose comprometido en ellos a respetar el derecho de igualdad de las personas, por lo que con base a ese derecho y fundamentándose en el Artículo 146 de la Constitución Política de la República, que no hace distinción alguna entre guatemaltecos naturalizados y guatemaltecos de origen en materia laboral, considero que el respeto del principio de igualdad debe ser una condición indispensable para la dignidad de los guatemaltecos naturalizados, por lo que deviene necesario reformar dicha normativa y permitir a este grupo de ciudadanos optar a un empleo en el Organismo Judicial, haciendo uso de su derecho constitucional de igualdad.

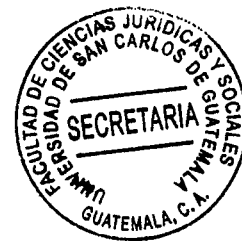


CONCLUSIONES

1. Todos los hombres son radicalmente iguales por lo que a su naturaleza específica respecta, de allí se deriva la igualdad en cuanto a derechos fundamentales y como objetivo último, también en cuanto a igualdad de oportunidades en la promoción de valores y desarrollo humano, lo cual ha inspirado al derecho de trabajo en una igualdad de condiciones para el trabajador sin ningún tipo de distinciones, exclusiones o preferencias.
2. Los principios de nivelación social y esfuerzo compartido traen al derecho del trabajo y a su relación asimétrica una noción de equilibrio propia de la justicia, que debe imperar, sobre todo cuando existen diferencias de poder entre las personas.
3. La naturalización, conforme a las leyes guatemaltecas, otorga a quienes la obtienen el uso pleno de sus capacidades civiles y políticas, sin distinción alguna, es decir que todos tienen los mismos derechos, salvo lo que establece la Constitución Política, en lo que se refiera a los guatemaltecos naturalizados.
4. La carta magna, en ninguna de sus normas, prohíbe a los guatemaltecos naturalizados optar a un empleo en el Organismo Judicial, por lo que se puede concluir que por imperativo legal tienen derecho a optar a un empleo dentro de dicha institución, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos exigidos por la Ley y su Reglamento.



5. El Artículo 10 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil al exigir ser guatemalteco de origen para optar a un empleo en el Organismo Judicial, atenta contra la Constitución Política de la República y los Tratados y Convenios internacionales en materia laboral y derechos humanos, toda vez que violenta el principio universal de igualdad, debiéndose en consecuencia declarar inconstitucional y reformarse dicho reglamento.



RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia debe presentar una iniciativa de Ley en donde se integren en la Ley de servicio civil todas las normas relacionadas con la gestión del sistema de recursos humanos del sector público, que regule el respeto la igualdad de condiciones para los trabajadores sin ningún tipo de distinciones, exclusiones o preferencias.
2. El Organismo legislativo debe, a través de las normas que crea, acudir en protección de los más débiles o menos poderosos, de acuerdo con la vigencia del Estado de derecho, que exige la limitación y el control del poder, el equilibrio de los órganos de Estado y la conservación y el mejoramiento del sistema social.
3. El Organismo Judicial, a través del órgano correspondiente debe promover la reforma del Reglamento de la Ley de Servicio Civil que regula las relaciones laborales de dicha institución y sus trabajadores, atendiendo al cumplimiento de los principios fundamentales que amparan y protegen al ser humano, consagrados y garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala.
4. La unidad de Dotación de Recursos Humanos del Organismo Judicial, en tanto se realiza una reforma al reglamento de la ley del servicio civil de dicha institución, es necesario que aplique al principio de igualdad de los guatemaltecos naturalizados, garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, omitir en el proceso de selección de personal lo regulado en el inciso "c" del Artículo 10 del Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la República.



5. La Gerencia de recursos humanos del Organismo Judicial, debe realizar un estudio profundo del Acuerdo Gubernativo 18-98 del Presidente de la República, a efecto de que en la normativa aludida no exista discrepancia en relación a los principios y garantías establecidas en la Constitución Política de la República y Convenios internacionales en materia laboral y derechos humanos.



BIBLIOGRAFÍA

BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. (s.f.).

Coordinadora de Análisis y Selección Informativa de CIMAC, 2006
<http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/cervantes>. (26 de marzo de 2007)

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma. 1972.

DE LEÓN SCHLOTTER, René Armando. **La legislación agraria del primer gobierno liberal**, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1990.

ESPIN CANOVAS, Diego. **Manual de derecho civil español**. Madrid, Ed. Revista de derecho privado.1974.

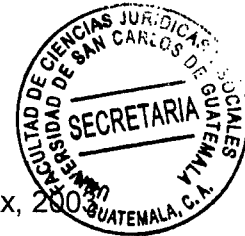
FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.

FIGUEROA IBARRA, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. Guatemala: Ed. Fénix, 1998

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos**. 1t. 11 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. LexisNexis, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).



PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

Revista de doctrina laboral argentina: **Errepar D.L.E. No. 205**, Argentina: 16t. Ed. Eléctronica 2002.

VILLALOBOS, Gabriela. **Derecho individual de trabajo**, <http://wwwfcen.uba.ar/pasantia/indez.htm> (8 de agosto de 2006).

ZENTENO BARILLAS, Julio Cesar. **La persona jurídica**. Instituto de investigaciones jurídicas y sociales facultad de ciencias jurídicas y sociales universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala; noviembre 1995.

LEGISLACIÓN:

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

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), ratificado el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José Costa Rica, aprobado por el Congreso de la República, Decreto 6-78, 1978.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1947.

Ley de Nacionalidad, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1613, 1966.

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

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

Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Corte Suprema de Justicia, Acuerdo número 31-2000.

Ley de la Carrera Judicial, Congreso de la República, 41-99, 1999.

Reglamento General de la Ley de la Carrera Judicial, Corte Suprema de Justicia, Acuerdo número 6-2000, 2000.

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

Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Presidente de la Republica, Acuerdo Gubernativo 18-98, 1998.