

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

**IDONEIDAD DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO PARA RESOLVER LOS DESPIDOS DIRECTOS E INJUSTIFICADOS DE
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

ANGEL ALBERTO DE LEÓN LEMUS

GUATEMALA, MARZO DE 2024

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

**IDONEIDAD DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO PARA RESOLVER LOS DESPIDOS DIRECTOS E INJUSTIFICADOS DE
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANGEL ALBERTO DE LEÓN LEMUS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, MARZO DE 2024

**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 II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera fase

Presidente	Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo
Vocal	Licda. Dora Imelda Vásquez Díaz
Secretaria	Lic. Jhonathan Josué Emanuel García González

Segunda fase

Presidente	Lic. Rony López Jerez
Vocal	Lic. Sergio Daniel Media Vielman
Secretaria	Lic. Elder Armando Mendoza Samayoa

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado
Edwin Augusto Vela Castañeda
 Abogado y Notario



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

Atentamente pase al (a) Profesional, EDWIN AUGUSTO VELA CASTAÑEDA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANGEL ALBERTO DE LEÓN LEMUS, con carné 9716771,
 intitulado IDONEIDAD DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA
RESOLVER LOS DESPIDOS DIRECTOS E INJUSTIFICADOS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

Fecha de recepción 30 / 05 / 2018 . f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello) **Licenciado**
Edwin Augusto Vela Castañeda
 Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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

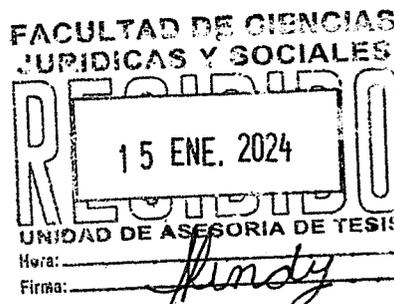


LIC. EDWIN AUGUSTO VELA CASTAÑEDA
ABOGADO Y NOTARIO
6 AV. 7-15 ZONA 5, COLONIA ENRIQUETA
VILLA NUEVA, GUATEMALA
TEL. 66320112



Guatemala, 15 de febrero de 2022

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

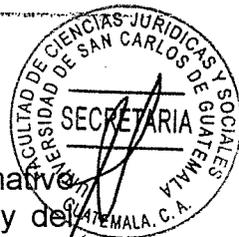


En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha veinticuatro de mayo del año dos mil dieciocho, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que se me nombra como asesor del trabajo de tesis del estudiante: ANGEL ALBERTO DE LEÓN LEMUS, mismo que se intitula **"IDONEIDAD DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA RESOLVER LOS DESPIDOS DIRECTOS E INJUSTIFICADOS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO"** me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con el amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en la idoneidad del procedimiento ordinario contenido en el Código de Trabajo para resolver los despidos directos e injustificados de los trabajadores del Estado.
- b) La metodología y técnicas utilizadas en la realización del trabajo de investigación fueron acorde al desarrollo de los capítulos. Se utilizaron los métodos analítico y sintético, así como se aplicaron los métodos deductivo e inductivo.
- c) La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el objeto del tema. La bibliografía utilizada para la elaboración de tesis ha sido adecuada.
- d) La hipótesis planteada quedó comprobada, toda vez que el trabajo realizado por el bachiller señala la gran importancia que tienen la aplicación del procedimiento ordinario contenido en el Código de Trabajo para resolver los despidos directos e injustificados de los trabajadores del Estado.

LIC. EDWIN AUGUSTO VELA CASTAÑEDA
ABOGADO Y NOTARIO
6 av. 7-15 ZONA 5, COLONIA ENRIQUETA
VILLA NUEVA, GUATEMALA
TEL. 66320112

Licenciado
Edwin Augusto Vela Castañeda
Abogado y Notario



Cumpliendo con los requisitos reglamentarios exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala; asimismo declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y por lo anteriormente expuesto, considero pertinente emitir DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.

Atentamente,

Lic. Edwin Augusto Vela Castañeda
Abogado y Notario
Col. 4,976

Licenciado
Edwin Augusto Vela Castañeda
Abogado y Notario



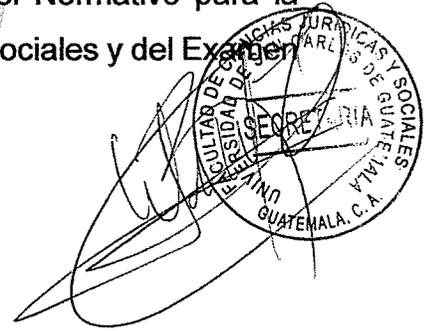
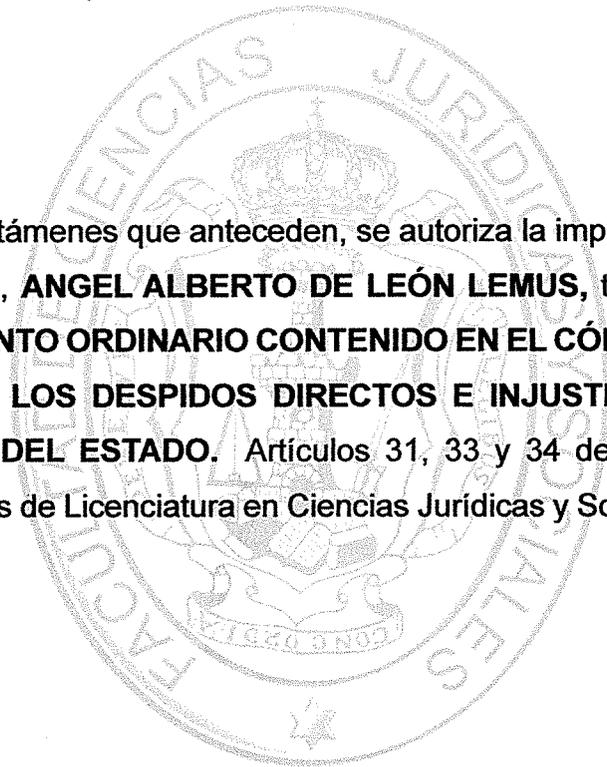
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



D. ORD. 71-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintiséis de enero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ANGEL ALBERTO DE LEÓN LEMUS**, titulado **IDONEIDAD DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO CONTENIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA RESOLVER LOS DESPIDOS DIRECTOS E INJUSTIFICADOS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi padre, salvador, consolador y dador de absolutamente todo lo que tengo.
- A MIS PADRES:** Miguel Ángel de León y Maria Ester de León, por su amor, sacrificio y paciencia, que este éxito sea una muestra de honra.
- A MIS HIJOS:** Ángel André, Angely Daniela, Emily Nicole, Alison, por ser la motivación de lo que hago y alcanzo en la vida.
- A MI ESPOSA:** Elsa Ramírez Pérez, por su amor, comprensión y apoyo incondicional, y que esto constituya un aliciente en la culminación de su carrera.
- A MIS HERMANOS:** Melvin Joel, Cindy y especialmente a Arón de León, por estar conmigo en ciertos espacios de mi vida en donde más los necesite.
- A:** La Tricentenario y Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme Dado la oportunidad de ingresar, formarme y egresar como un profesional universitario



PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho del trabajo y es de tipo cualitativa porque se realizó un estudio sobre vulneración a los derechos procesales laborales de los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente. Es necesario determinar cuáles son los factores que inciden para demostrar que los servidores públicos cuentan con los mismos derechos laborales que un trabajador del sector privado.

El procedimiento establecido para el despido directo e injustificado regulado para los servidores públicos es a través de la vía administrativa sustituyendo el procedimiento en primera instancia del juicio ordinario de trabajo, vulnerando los derechos procesales contenidos dentro del Código de Trabajo. La Junta Nacional del Servicio Civil al representar intereses de la administración pública y resolver las impugnaciones promovidas por los servidores públicos carece de imparcialidad. El ámbito espacial y temporal comprendió el municipio de Guatemala del departamento de Guatemala entre los meses de enero a junio del año 2018.

Siendo el sujeto de estudio la Junta Nacional del Servicio Civil y los trabajadores del sector público y el objeto el determinar la vulneración a los derechos de los servidores públicos. El aporte académico de la investigación tiene como objetivo principal fundamentar teóricamente la idoneidad del procedimiento ordinario contenido en el Código de Trabajo para resolver los despidos directos e injustificados de los trabajadores del Estado.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada y sobre la cual versa el desarrollo de la investigación consiste en determinar que a través de la vía administrativa regulada en el Artículo 80 de la Ley del Servicio Civil los servidores públicos con motivo de despido directo e injustificado se violan los derechos de los trabajadores del Estado ya que previo a demandar judicialmente deben tramitar dicha vía para demostrar sus pretensiones, vulnerando sus derechos procesales laborales.

En la investigación se utilizó la hipótesis específica, porque concretiza la hipótesis general y hace explícitas las orientaciones concebidas para resolver la investigación; el objeto de la investigación radica en el estudio de los principios sobre los cuales se fundamenta el derecho del trabajo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego del análisis realizado se validó la hipótesis, debido a que se recurrió al método analítico y deductivo. Se estableció como variable independiente la determinación del común denominador que obliga al Estado para velar por la igualdad de derechos tanto de los trabajadores del sector público como privado. La variable dependiente establece los mecanismos que debe tomar la Junta Nacional del Servicio Civil para enviar a los juzgados del ramo laboral aquellos casos en donde existan impugnaciones promovidas por los servidores públicos.

En la comprobación de hipótesis se realizó una relación de las variables y se tomaron en cuenta los factores axiológicos respecto a los procedimientos que debe prestar el Estado para garantice los derechos fundamentales de los trabajadores del Estado.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Evolución histórica del derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Definición.....	7
1.3. Principios en que se fundamenta el derecho del trabajo	10
1.3.1. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.....	13
1.3.2. Principio de garantías mínimas	14
1.3.3. Irrenunciabilidad	16
1.3.4. Necesidad e imperatividad	17
1.3.5. Es realista y objetivo.....	18
1.3.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	19
1.3.7. Es hondamente democrático	20
1.4. Principios en que se fundamenta el derecho procesal del trabajo.....	22
1.4.1. Principio de oralidad.....	24
1.4.2. Principio de inmediatez	24
1.4.3. Principio de concentración.....	24

CAPÍTULO II

2. Legislación guatemalteca e internacional sobre los principios del derecho del trabajo	27
2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	27
2.2. Ley del Servicio Civil	30
2.3. Código de Trabajo	32
2.4. Declaración Universal de Derechos Humanos	33
2.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	36



CAPÍTULO III

3. Análisis comparativo del juicio ordinario de trabajo tramitado por el trabajador del sector privado y el juicio ordinario de trabajo tramitado por los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente.....	37
3.1. Análisis del procedimiento ordinario de trabajo para trabajadores del sector privado regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de República de Guatemala.....	38
3.2. Análisis de la vía administrativa que los servidores públicos deben realizar previo a demandar judicialmente y que deben enfrentar al ser despedidos directa e injustificadamente.....	39
3.3. Análisis del procedimiento ordinario de trabajo en única instancia que los servidores públicos deben de tramitar al ser despedidos de forma directa e injustificadamente.....	45

CAPÍTULO IV

4. Vulneración a los derechos procesales laborales de los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente.....	49
4.1. Análisis jurídico de las estadísticas proporcionadas por la Junta Nacional Servicio Civil de las impugnaciones que previo a demandar judicialmente han promovido los servidores públicos despedidos de forma directa e injustificadamente.....	50
4.2. Vulneración a los principios del derecho del trabajo.....	54
4.2.1. Principio de tutelaridad.....	56
4.2.2. Principio de igualdad.....	58
4.3. Vulneración a los principios del derecho procesal del trabajo.....	69
4.3.1. Principio de imparcialidad.....	60
4.3.1. Principio del debido proceso.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

La Ley del Servicio Civil en el Artículo 80 establece que los servidores públicos con motivo de despido directo e injustificado, previo a demandar en la vía judicial deben interponer por escrito su impugnación ante el Director de la Oficina del Servicio Civil. El procedimiento en la vía administrativa actualmente sustituye el procedimiento en primera instancia del juicio ordinario de trabajo, lo cual es totalmente indebido por que se vulneran los derechos procesales de los servidores públicos.

El objetivo general de la investigación radica en determinar si se violan los derechos de los trabajadores del Estado ya que no pueden optar al juicio ordinario laboral cuando son despedidos de forma directa e injustificada. El objetivo fue alcanzado ya que se presentan una serie de propuestas que ayudarán a los trabajadores del Estado.

La hipótesis específica consiste en determinar que a través de la vía administrativa regulada en el Artículo 80 de la Ley del Servicio Civil los servidores públicos con motivo de despido directo e injustificado se violan los derechos de los trabajadores del Estado ya que previo a demandar judicialmente deben tramitar dicha vía para demostrar sus pretensiones, vulnerando sus derechos procesales laborales. La hipótesis se logró comprobar a través del método analítico y deductivo luego de analizar la problemática planteada.

La tesis queda contenida en cuatro capítulos, en el capítulo I se abordará la delimitación conceptual y evolución histórica del derecho del trabajo; en el capítulo II se realizará un



análisis de la legislación guatemalteca e internacional sobre los principios del derecho del trabajo; en el capítulo III se efectuará un análisis comparativo del juicio ordinario de trabajo tramitado por los trabajadores del sector privado y el juicio ordinario de trabajo tramitado por los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente; en el capítulo IV se determina la vulneración a los derechos procesales laborales de los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente.

La metodología utilizada en la investigación fue el método científico para determinar la vulneración a los derechos de los servidores públicos , así mismo el método analítico y el método sintético que nos permite realizar una observación de forma independiente de cada uno de los elementos de la investigación y por último el método deductivo con el cual se logra un razonamiento jurídico más eficiente mediante el planteamiento de premisas y conclusiones; asimismo se emplearon las técnicas documentales y bibliográficas para el acceso a toda la información referente al tema.

Actualmente existe vulneración a los derechos procesales laborales de los trabajadores del Estado que son despedidos de forma directa e injustificada ya que no se les aplican los derechos contenidos en el Código de Trabajo al igual que los trabajadores del sector privado.

Por lo anterior, se hace necesaria la investigación para determinar que es necesario fundamentar teóricamente la idoneidad del procedimiento ordinario contenido en el Código de Trabajo para resolver los despidos directos e injustificados de los trabajadores del Estado.



CAPÍTULO I

1. Evolución histórica del derecho del trabajo

En la antigüedad prevalecía la esclavitud, en la edad media trabajaban los siervos, que eran hombres libres pero que dependían del señor feudal, era el concepto de servidumbre y el concepto de feudalismo que tenía a estos siervos que trabajaban libres pero que una parte de los beneficios era para el señor feudal, más adelante aparecen los gremios que son asociaciones de personas que realizan un mismo oficio, había tres tipos de personas en los gremios que eran el maestro, el oficial y el aprendiz, y estos mismos gremios establecían las normas del trabajo.

Esta etapa puede considerarse una época pre-derecho del trabajo, y posteriormente van apareciendo los comerciantes, los burgueses, pero aún no hemos llegado al derecho del trabajo, que lo encontraremos ya en la Revolución Industrial.

La Revolución Industrial comienza con la invención de la máquina de vapor, que por primera vez hace posible que aparezcan las fábricas, pero para trabajar en esas fábricas llegaban las personas del campo, surgiendo así una nueva clase social, el proletariado o clase obrera, nos encontramos entonces con el nuevo sistema económico, el capitalismo, los medios de producción estarán ya en pocas manos.

El derecho del trabajo es un derecho relativamente joven porque en la antigüedad no había concepto de trabajo. Nace de otra rama del derecho como lo es el derecho civil.



1.1. Antecedentes

“En los primeros estadios del desarrollo de la humanidad, no se encontrará un concepto como tal del derecho del trabajo, debieron de transcurrir siglos de historia para que empezaran a aflorar instituciones que van orientando al desarrollo de esta rama del derecho. Es claro que en la primera etapa no se puede hablar de un derecho de trabajo, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que se puede identificar como prehistoria laboral no hay derecho laboral propiamente dicho”.¹

Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad, puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad. Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente, que se repite regularmente en todas las civilizaciones.

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado en la antigüedad. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo interpretamos es un principio, un acto libre de

¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 3



voluntad entre las partes, no es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad, en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo como hoy en día, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes, y en segundo lugar porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha.

Como resultado del sistema feudal, existió una proliferación de pequeñas ciudades que eran todo un universo para sus habitantes, cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los maestros, los oficiales o compañeros y los aprendices, estas asociaciones tenían un mercado espíritu monopolista y mutualista, eran monopolios ya que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera.

El artesano debió someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz, era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que se brindaban los agremiados. En tanto que en el campo existían los señores feudales propietarios de la tierra también llamados terratenientes, y los campesinos que trabajaban en la tierra del señor feudal a cambio de una pequeña remuneración que los ayudaba con el sustento. Los campesinos compartían con el señor feudal los productos obtenidos del cultivo de la tierra, y como añadidura servían como soldados en los casos de defensa del feudo, o de un eventual ataque que su amo hiciera a otros feudos.



Aparecen los antecedentes embrionarios de dos instituciones que prevalecen hoy día, por un lado los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y previsión social por el otro. Cuando la economía feudal fue cediendo pasó a ser un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral, los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas.

Destacan los llamados fisiócratas, el gobierno de la naturaleza, apuntaban que las leyes de la naturaleza son sabias, con el devenir del tiempo estas ideas fueron suprimidas. Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la forma en que se reguló la actividad con exclusión legal de cualquier otro interesado.

En la actualidad el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, lo que se denomina capital, y otro sector mayoritario de la población que a través de la prestación de su servicio, llamado trabajo, hace posible la producción, lo que en países con población trabajadora muy empobrecida da como resultado una convivencia irreconciliable.

Se observa lo acontecido en Guatemala, el mismo proceso evolutivo que diseñó en otras latitudes el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su



propia dinámica, de la época precolombina son pocos los puntos que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia, las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar.

“De los albores de la época colonial nos llegan varios reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones”.²

Fue una época de grandes contrastes, colonizadores prepotentes, encontramos personas que dedicaron su vida en pro del beneficio de la población nativa. Las famosas leyes de India significaban un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limpiar los desmanes que sus súbditos cometían.

Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas, pero la verdadera evolución del orden laboral se puede encontrar a finales del siglo XIX.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12.



Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo, el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.

En los considerandos del Decreto número 486 de 1894 se establece que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente, por su parte, el Decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley del Trabajo de 1926, en su Artículo 1º el cual señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley”

Han quedado atrás aquellas épocas en las que el administrador de justicia laboral era el jefe político, en el que al trabajador se le denominaba jornalero o mozo, normas que de un siglo para acá han venido perfilando la disciplina.

El trabajo obligatorio en caminos se ha reputado como una de las particularidades del régimen ubiquista, que hasta hoy han sido ineficaces todas aquellas disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas para intercambiar obreros o vender los servicios, tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del derecho, es criminal y



atentaba a la personalidad humana. La libertad contractual ha encontrado un escabroso trayecto a lo largo de nuestra historia.

1.2. Definición

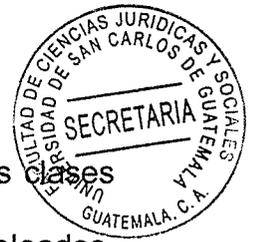
Para exponer una definición de derecho del trabajo, debe tenerse en cuenta que toda definición contiene una breve descripción gráfica del fenómeno o cosa, y una breve reflexión de su origen, finalidad, que permita visualizar el concepto que se analiza.

El desarrollo y evolución del derecho de trabajo, se ha basado en ciertos principios o elementos que son particulares a cualquier otra rama del derecho, el proceso laboral también se basa en principios que son distintos a los demás procesos judiciales, esto debido a que el derecho laboral siempre buscará proteger al trabajador en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad económica del patrono, como propietario de los medios de producción.

“En el caso de la rama jurídica que nos ocupa y haciendo aclaración, que no son las únicas, pero que las mismas son substanciosas, se transcriben a continuación dos definiciones de reconocidos autores que nos ponen en evidencia el punto de mayor relevancia para cada uno de ellos”.³

El tratadista Federico Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que derecho del trabajo es “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la

³ Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 9.



condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁴ Como puede apreciarse el interés de Walker Linares está orientado principalmente a enfocar la finalidad de la rama jurídica.

Guillermo Cabanellas, por su parte establece que el derecho del trabajo es “aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵ Vemos entonces que Guillermo Cabanellas pretende abarcar todo el ámbito de esta rama y precisar que se trata del trabajo subordinado.

“El derecho laboral tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquellos con el Estado con un fin de tutela y colaboración”.⁶

Por mi parte considero que el derecho del trabajo puede definirse como una rama del derecho a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas que van a regular las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo,

⁴ Rubinstein, Santiago. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 17.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral, corregida, ampliada y actualizada**. Pág. 248.

⁶ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 8.



asimismo reglamenta los derechos y obligaciones de ambas partes, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Como puede observarse en la anterior definición, encontramos como sujetos personales al patrono y trabajador e instituciones que vendrían a ser órganos como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que sería la parte administrativa, y los tribunales que sería la parte judicial, también encontramos procedimientos, como el juicio ordinario laboral, el arbitraje y la conciliación.

“También es importante mencionar que existen varias denominaciones de esta rama jurídica y de acuerdo a Guillermo Cabanellas, varían según la etapa histórica de su concepción, por lo que tenemos que ha sido llamado derecho industrial, derecho obrero, derecho social, nuevo derecho, derecho económico, derecho profesional, derecho de los trabajadores”.⁷

Existen otras denominaciones como organización del trabajo, que sin bien es cierto podría comprender las normas de regulación del funcionamiento del trabajo, dejaría fuera otras instituciones colaterales de desempeño de trabajo, y economía social que no pasa de tener unas esferas comunes con el Derecho del Trabajo.

En Guatemala desde que se conoce esta reglamentación, que por cierto data de 1947, se usa la denominación derecho del trabajo, y la mayoría de normas y principios están contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo, no obstante es

⁷ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 11



necesario dejar claro que dicho Código se promulgó para el sector privado, y puede aplicarse a los empleados públicos porque su propia ley lo considere como ley supletoria o porque las leyes de servicio excluyan de su aplicación a determinados trabajadores, punto neurálgico de este trabajo.

1.3. Principios en que se fundamenta el derecho del trabajo

La importancia del estudio de esta rama del derecho, es algo que a decir del tratadista chileno Federico Walker Linares, no admite discusión, dicho autor afirma que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios en nuestro tiempo, que la humanidad es hoy en día víctima de una lucha, violenta algunas veces, y sorda otras, pero siempre constante, que la hace vivir en permanente inquietud, creando un conflicto latente entre las clases sociales, que se ha designado con el nombre de cuestión social; en el devenir de la historia de la humanidad siempre se han dado ese tipo de antagonismos, hasta cierto grado irreconciliables, tenemos entonces la importancia del estudio de esta rama del derecho.

Radica su importancia en que a diferencia de otras ramas jurídicas, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en una sociedad nos obliga a participar en el proceso productivo de la misma, participación que puede darse como propietarios de medios de producción, con la cual se adquiere la calidad de patronos o como trabajadores para obtener el medio de sustento lo que nos ubica en la calidad de trabajadores, y debido a que las



leyes de trabajo forzosamente son aplicables a toda relación que se dé con ocasión de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, en forma dependiente, no podemos escapar a la aplicación de esta clase de derecho.

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo contenido en el Decreto 330, promulgado en 1947, y que con reformas llevadas a cabo por el Congreso de la República por medio del Decreto 1441, el cual reformó en su totalidad los Artículos del anterior Decreto, se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna manera un instrumento muy bien concebido, al que injustamente se ha culpado de no propiciar el desarrollo de la rama jurídica que contiene, cuando en realidad lo que sucede a menudo es que no se ha hecho un estudio objetivo de las instituciones y los procedimientos para entenderlos y hacerlos funcionar.

Dicho cuerpo normativo fue un salto hacia el futuro de la regulación de trabajo en la Guatemala de los años 40 del siglo XX, porque propició el desarrollo social de una Guatemala que había estado sumida en un letargo social producto de la represión social.

Cabe comentar que dicho Código recogió la mayoría de preceptos legales promulgados desde octubre de 1944, impulsado por líderes revolucionarios que soñaban un sano desarrollo de un sistema capitalista en Guatemala, que se alzaría sobre la base de una adecuada explotación de los recursos guatemaltecos; también se han promulgado leyes colaterales al mencionado código y leyes destinadas al sector público, sin embargo el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula la materia de trabajo.



El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, y por ello algunos lo consideran poco desarrollado, sin embargo por los intereses que tutela y la desconfianza de que se introduzcan cambios profundos a la regulación de esta rama jurídica ha dado lugar a que en algunas épocas se hayan producido enfrentamientos entre los distintos sectores de la producción.

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en la distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho del trabajo, dado que entre los términos características y principios no existe sinonimia.

Vale la pena comentar que la relación características principios, sólo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Jaime Montalvo Correa, quien establece que “esta adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral”.⁸

Dicho en otras palabras, las características ideológicas que refieren las consideraciones del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier hecho; siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.

⁸ GARCÍA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Pág. 18



Tenemos entonces que como definición de principios, puede entenderse que son un conjunto de lineamientos o líneas directrices que orientan la creación de normas jurídicas, que ayudan a la interpretación de las mismas y su aplicación, y que tienen tres funciones:

- a. **Función informativa:** Indica cómo se debe de entender un conjunto de normas, la encontramos en los considerandos de las leyes.
- b. **Función normativa:** Refiere como se de observar el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación laboral.
- c. **Función interpretativa:** Indica cómo se debe de entender la norma.

Con base en lo antes referido y otros planteamientos generalmente aceptados, entre los principios fundamentales del derecho del trabajo, que inspiran la legislación del trabajo guatemalteco puede enumerarse de la siguiente manera:

1.3.1. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores

El inciso a del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que “el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”, a través de este principio se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, lo que nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de



garantías sociales mínimas y a concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto.

Por situaciones materiales del hecho, una de las partes, o sea el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en las que comparece el trabajador y dar un trato preferentes si es necesario equilibrar la situación. El legislador ha otorgado una protección jurídica preferente para el trabajador y que las mismas leyes facultan al juzgador a que pueda tomar en cuenta esa desventaja al dictar una resolución.

De esa suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que ese aspecto pueda producir una injusticia, entonces la tutelaridad del derecho del trabajo va a darse por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.

1.3.2. Principio de garantías mínimas

Contiene un conjunto de derechos mínimos, de acuerdo al inciso b del Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, así como también lo establecido por el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, son protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad



con las posibilidades de cada patrono, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Atendiendo a su denominación este principio viene a ser el límite que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral; este mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo. Este principio tiene las siguientes características:

- a. Son protectoras del trabajador.
- b. Son irrenunciables para el trabajador.
- c. Están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.

Como ejemplo de estos derechos sociales mínimos encontramos la obligación que tiene el patrono de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son, tal como lo regula el Artículo 13 del Código de Trabajo; los límites máximos de las jornadas de trabajo, condición laboral regulada en el Artículo 116 del Código de Trabajo; además tenemos la obligación patronal de conceder descansos remunerados, Artículo 126 del ya mencionado cuerpo legal; también la obligación de pagar por lo menos los salarios



mínimos, y la obligación del Estado de fijar en forma periódica los salarios mínimos para cada actividad económica, tal como establece el Artículo 102 del Código de Trabajo.

Puedo mencionar otros ejemplos como lo son los siguientes: la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad de salario, regulado en el Artículo 89 del Código de Trabajo; la obligación del patrono de pagar en moneda de curso legal, Artículo 90, asimismo en este Artículo encontramos la asignación de una parte porcentual a las ventajas económicas que el trabajador tenga; la obligación de una indemnización a favor del trabajador en caso de despido injustificado, esto según lo reza el Artículo 82 del Código de Trabajo; se puede enumerar también la inamovilidad del que gozan las madres en estado de gravidez, cabe recordar que los ejemplos acotados son en concordancia con lo establecido por el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.3.3. Irrenunciabilidad

Una de las características del principio que reza el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al momento de aplicarse a las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en leyes especiales, entiéndase pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios individuales o colectivos de trabajo, sentencias colectivas o reglamentos de personal, adquiere categoría de principio fundamental del derecho del trabajo, lo que es aceptado por la mayoría de estudiosos de esta rama jurídica, en el ámbito guatemalteco lo confirma lo del Código de Trabajo, el cual establece:



“Son *nulos ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”

En cuanto a la característica de que las normas de trabajo están llamadas a desarrollarse, aun cuando puede justificarse con los actos periódicos del Estado en la promulgación de salarios mínimos, por citar un ejemplo, o cuando viene a mejorar algún derecho que ya existe, no constituye una característica exclusiva del derecho del trabajo, pues todas las ramas jurídicas deben evolucionar conforme el desarrollo de las sociedades.

1.3.4. Necesidad e imperatividad

Lo primero porque disminuye la autonomía de la voluntad, se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; y lo segundo porque patronos y trabajadores se someten al imperio de la ley, es decir, es de cumplimiento forzoso en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad propia del derecho común.



En la mayoría de sociedades los sistemas productivos son dirigidos por las personas que han acumulado riqueza al promover la plusvalía de sus bienes, y se convierten en patronos con todas las consecuencias que ello conlleva. La condición de patrono y la característica propia de la competitividad propia de los seres humanos ejercida sin limitaciones legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo, de hecho lo fue en los albores del industrialismo en Europa y los Estados Unidos de Norteamérica.

Por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen como base diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores. Por la razón antes anotada el derecho del trabajo hace suyo el principio de imperatividad en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica, y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de dicha relación, limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, que es inherente a todo ser humano y que ha sido sustentado por la mayoría de las teorías generales de derecho.

1.3.5. Es realista y objetivo

Es realista porque estudia la realidad del trabajador y patrono, y objetivo porque se deben tener en cuenta situaciones tangibles, concretas, reales, dichos aspectos son cobran realidad y son plasmadas por el Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala. Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, “el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al



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

Algunas disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, resultan contestes con la primera parte de este principio, tal es el caso de modificar la capacidad por edad para el menor trabajador, otro ejemplo es la diferencia en el monto de las sanciones que se imponen a patronos y trabajadores, caso en el cual se atendió la capacidad económica o mejor dicho la condición económica del infractor.

En cuanto a la segunda parte de este principio, nos remite a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a los que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama.

1.3.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tiene como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante el Código de Trabajo de Guatemala en su parte considerativa, establece que “el derecho de trabajo



es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”

La situación anterior hace reflexionar sobre el agregado puesto a la afirmación de que el derecho del trabajo sea una rama del público; no viene a aclarar la razón por la que deba considerarse público, sino que viene a calificarlo dentro de una categoría para darle determinada aplicación, para sustraerlo de la clasificación de ramas jurídicas en cuya aplicación prevalece la voluntad de las partes; además de determinar en forma implícita su aplicación forzosa, también determina su finalidad al ordenar que al ocurrir su aplicación el interés privado tenga que ceder ante el interés social.

Por ello se puede afirmar que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se aplique en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial del derecho público.

1.3.7. Es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene



como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos a los trabajadores, lo cual por razones obvias no solo tiene una vía.

1.3.8. Principio de estabilidad en el trabajo

Respecto a este principio, el tratadista Mario de la Cueva indica: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”.⁹ La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono.

La estabilidad en el trabajo, es pues, el principio que persigue que la relación laboral sea duradera, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo que comprende dos modalidades inseparables, por un lado el derecho del trabajador a la permanencia, la duración indefinida de una relación de trabajo, que le permita su subsistencia económica, por otro lado la garantía del trabajador, que para quebrantar esa estabilidad, debe existir una causa razonable que permita la disolución de esa relación, que en todo caso debe fundamentarse en la comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador que permita justificadamente la finalización de dicha

⁹ García Toma, Víctor. **Los principios del derecho del trabajo en la doctrina del tribunal constitucional en derecho laboral, derecho pensiones y justicia constitucional.** Pág. 18

relación de trabajo. La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de poner fin a una relación de trabajo, puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial.

En el segundo caso o sea la relativa, es cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación laboral, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

1.4. Principios en que se fundamenta el derecho procesal del trabajo

El proceso laboral, se ha dicho, es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo. Lo anterior nos hace recordar que el Código Civil guatemalteco de 1877 regulaba en el libro cuarto, título II la institución que se denomina locación de servicios y establece que una persona obligada a prestar a otra su servicio personal o de industria durante cierto tiempo o para una empresa determinada y parafraseando otra norma, regulaba que los salarios eran convencionales y que cuando faltare el documento de la convención, el señor (patrono) era creído sobre su palabra en cuanto a la cantidad.

Esto nos hace confirmar que al no haber una adecuada legislación sustantiva ni procesal en material laboral, esos derechos sustantivos civilistas no se inspiraban en principios de justicia social y al incoar el proceso para reclamar derechos, dicha acción se generaba con total ausencia de los principios rectores propios del proceso laboral. La ley del Trabajo contenida en el Decreto 1434 del 24 de abril de 1926, regulaba que



los conflictos laborales debían sustanciarse a través del procedimiento común y que incluso se aplicaban las normas de la locación de servicios.

“Se mostró desde los albores del sistema capitalista como un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por el trabajador y la situación de una clara inferioridad frente al patrono demandado que podía soportar el formalismo y rigidez del cauce procesal común y de ahí la necesidad de que el derecho del trabajo requiera sustentarse en principios de justicia social, principios informadores, procedimientos propios, instituciones propias y órganos jurisdiccionales especiales.”¹⁰ El proceso laboral se inspira, entre otros en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal.

Santiago López Aguilar, comenta: “Cuando nos referimos a integración de la ley quiere decir completar o suplir de alguna forma las lagunas que se presentan en la misma”,¹¹ también indica que una forma de integrar la ley es por medio de la analogía, sin embargo hace la aclaración que en el derecho guatemalteco es factible su aplicación en la parte adjetiva, por cuanto que los jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de justicia, sin incurrir en responsabilidad.

En cuyo caso para resolver el asunto si la ley propia procesal no proporciona formas de proceder en cuanto al conocimiento y resolución de un caso, permite que se apliquen procedimientos existentes en otras leyes procesales, tal el caso del Artículo 326 del

¹⁰ <https://www.oj.gob.gt> (consultado:02 de julio de 2018)

¹¹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 26.



Código de Trabajo, que permite supletoriamente aplicar el Código Procesal Mercantil.

1.4.1. Principio de oralidad

La oralidad es un conjunto de procedimientos en donde predomina lo hablado sobre lo escrito; insistiendo en la oralidad es evidente advertir que con la aplicación de este principio prima la palabra hablada sobre lo escrito, lo que se materializará mediante el sistema de audiencias que contempla el proceso laboral y que traerá como resultado que la resolución solo puede basarse en el material procesal aportado oralmente todos los medios aportados.

En el procedimiento laboral prima la oralidad sobre la escritura, conclusión esta de la que se derivan las restantes notas que caracterizan el citado procedimiento y que son la celeridad, la inmediación, la concentración

1.4.2. Principio de inmediación

El principio de inmediación establece que la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, las características de la inmediación son la presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el juez, la ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales y el juez, y la identidad física del juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia.



1.4.3. Principio de concentración

Este principio implica que la mayor parte de los actos se deben realizar en una sola audiencia, que exista unidad de acto.



CAPÍTULO II



2. Legislación guatemalteca e internacional sobre los principios del derecho del trabajo

Como ya se ha analizado, los principios en los que se inspira y sobre todo constituyen la base legal de esta rama del derecho, es decir el derecho laboral o derecho del trabajo, para su aplicación tiene su asidero legal tanto a nivel nacional como internacional, el que a continuación se analizará de una forma individual a efecto se tenga una visión más amplia del presente trabajo.

2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Establecida en el Título II, Derechos Humanos de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la Sección Octava del Capítulo II, Derechos Sociales, se encuentra regulado el trabajo, en el Artículo 101, se indica: "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 siendo las leyes las que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, tutelares para estos últimos".

Por lo que los derechos reconocidos en la ley suprema de nuestro país y las demás leyes son irrenunciables para los trabajadores, son nulas *ipso jure* las disposiciones que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos de estos, cuyos principios constitucionalmente están establecidos en los Artículos 101, 102 incisos a) y b), 103 y



106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En el segundo de los Artículos mencionados, es decir el Artículo 102 constitucional, se encuentra regulado lo siguiente: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...”

Dentro de estos principios e instituciones que regulan el derecho del trabajo se encuentra el derecho a la libre elección del trabajo, que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley, la igualdad de salario para igual trabajo, la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, la irrenunciabilidad del salario, la fijación periódica del salario mínimo, las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, el cual se entiende como el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, también se encuentran regulados los descansos, vacaciones, el aguinaldo, lo relativo a la mujer trabajadora, menores de edad, la indemnización, el derecho a sindicalización, jubilación.

Por su parte el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

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



La tutelaridad del derecho del trabajo se manifiesta por medio del principio protectorio, instituto que la mayoría de los países mantienen en base al denominado garantismo social, en virtud del cual se procura proteger al trabajador para equilibrar sus debilidades frente a la superioridad del empleador.

El principio protectorio consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctima de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico entre ellos. Este principio se manifiesta en tres reglas, la regla in dubio pro operari, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa.

Por su parte el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala ...”

Las prestaciones laborales, las que en la terminología laboral se conocen como irrenunciables son aquellas que el trabajador tiene derecho a percibir sin que se



considere el motivo por el que fue despedido, el trabajador no puede disponer de ellas, ni renunciar a percibir las. El citado Artículo preconiza que los derechos laborales son susceptibles de ser superados mediante la contratación individual o colectiva, que es realizada mayoritariamente por medio de negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, en ese sentido, una vez superados derechos en la forma antes dicha, puede tener aplicación la sanción contenida en el referido Artículo respecto de que, serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, de aquellos derechos que fueron objeto de superación en la negociación colectiva.

2.2. Ley de Servicio Civil

Contenida en el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, se encuentra la Ley de Servicio Civil, que como enuncia en su primer considerando, es parte de la legislación social de Guatemala, permite la realización y desarrollo de los principios contenidos tanto en el Código de Trabajo, como también en la propia Constitución Política de la República de Guatemala.

Dentro de los principios que encontramos en la Ley de Servicio Civil, tenemos entre otros, que es de orden público es decir, de derecho público, también consigna que son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas.

El Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil, contiene varios principios, en su primer numeral encontramos el principio al derecho a optar a cargo público, el cual nos orienta a que



todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y que dichos cargos deben otorgarse por idoneidad; en el numeral dos se encuentra el principio de no discriminación, que indica que para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. En el numeral 3 del Artículo ya mencionado tenemos el principio de eficiencia de la administración pública, el cual debe fomentarse para dar garantía a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

El principio de capacidad, preparación y honradez lo ubicamos en el numeral 4 del Artículo citado, que nos indica que los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en las cualidades y características indicadas, por lo que se hace necesario el establecimiento de un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos; el principio de igualdad salarial se ubica en el numeral 5 de la cita legal aludida, el cual nos indica que a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación, asignándoles una escala de salarios equitativa.

Por último en el numeral 5 del Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil, se encuentra regulado el principio o garantía contra despido injustificado, es decir, que no hay libertad de despido por parte del patrono, ya que los trabajadores de la Administración Pública, deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal.

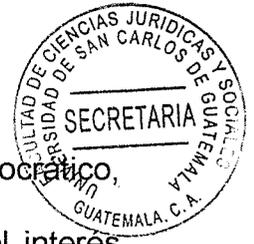


2.3. Código de Trabajo

El Código de Trabajo está contenido en el Decreto 330, promulgado en 1947, y que con reformas llevadas a cabo por el Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto 14-41, el cual reformó en su totalidad los Artículos del anterior Decreto, se ha mantenido vigente hasta el día de hoy.

En este cuerpo legal encontramos varios principios específicamente en el considerando cuarto, en primer lugar tenemos que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos en contra de los patronos; también que el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, son derechos mínimos, y son protectoras del trabajador ya que estos constituyen la parte débil de la relación laboral, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, lo único que puede negociarse es la forma de pago.

En el considerando cuarto, ubicamos otros principios, como lo es el principio de necesidad e imperatividad, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, el primero porque disminuye la autonomía de la voluntad, que es propia del derecho común, imperativo porque patronos y trabajadores se someten al imperio de la ley, es de cumplimiento forzoso; es realista y objetivo, porque estudia la realidad del trabajador y patrono, lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan.



Otros de los principios que encontramos es que es público y hondamente democrático, público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, hondamente democrático porque la mayoría de la población son trabajadores, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

En ese mismo considerando ubicamos también el principio pro operario, el cual indica que cuando hay dos normas a aplicarse, se aplicará la norma más favorable, de igual forma debe observarse la condición más beneficiosa o favorable al trabajador.

2.4. Declaración Universal de Derechos Humanos

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 46, establece la preeminencia de los tratados internacionales de derechos humanos en el ordenamiento interno, en este sentido es vital que, en la aplicación del derecho interno y el derecho establecido en los tratados, no se invoquen las disposiciones del derecho interno como justificación del incumplimiento; la defensa y promoción de los derechos humanos es tarea de todas las personas, la lucha por éstos está llena de altruismo, valentía, generosidad y compromiso, que pueden ser evidenciados a través de grandes eventos o pequeñas actitudes diarias.

Dentro de la complejidad que pueda estar inmersa la aplicación de los derechos humanos, no podemos dejar de observar que la finalidad de éstos no es más que el bienestar de las sociedades alrededor del mundo, los derechos humanos son



aspiraciones de la humanidad, basadas en ciertos valores que buscan hacerla ser cada vez más humana.

Los derechos humanos no son concesiones de los Estados, son resultado de un ciclo en el que ante un hecho que violenta la dignidad de una parte de la sociedad, portadora de una moral crítica, actúa frente al poder político para que reconozca ese hecho y cree normas e instituciones que aseguren el disfrute de esa parcela de dignidad; la dignidad de los seres humanos es integral, los derechos humanos se han ido reconociendo poco a poco, conforme a avanzado el proceso de autoconciencia de la humanidad. Por ello los derechos humanos y su respeto o violación son producto cultural, es decir, resultan del esfuerzo que cada sociedad hace por su propia dignidad y la aceptación que tengan los mismos dentro del conglomerado.

En el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indica 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, también indica que es esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho, a fin de que el hombre no sea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión.

El Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indica: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros", encontramos aquí pues el principio de igualdad que debe regir en todas las relaciones



de los seres humanos, tanto individual como colectivamente, no importando el ambiente o círculo social donde se desarrolle.

Algunos principios del derecho del trabajo los encontramos en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” encontramos aquí el principio de no discriminación al trabajo y también el principio de igualdad salarial. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad, sirve al mismo tiempo a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado; es un derecho individual que pertenece a cada persona y es a la vez un derecho colectivo.

Es sumamente importante acotar que la matriz de los derechos humanos que cada individuo debe gozar y poder contribuir tanto a su desarrollo personal como en sociedad la encontramos precisamente en la Declaración Universal de Derechos Humanos.



2.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos

Fue suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Guatemala deposito el instrumento de ratificación el 25 de mayo de 1978, y aceptó la competencia de la Corte Interamericana el 9 de marzo de 1987, en el preámbulo de dicha convención, tenemos que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece interno de los Estados americanos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su Artículo 1, regula: “Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.” Debemos entender entonces que intrínsecamente algunos principios del derecho de trabajo están contenidos en dicho artículo.

Por su parte el Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, estipula lo siguiente “Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección ante la Ley”.



CAPÍTULO III

3. Análisis comparativo del juicio ordinario de trabajo tramitado por el trabajador del sector privado y el juicio ordinario de trabajo tramitado por los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente

El juicio ordinario de trabajo tramitado por los trabajadores del sector privado, de conformidad con la ley especial de la materia, es decir, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.

Por ello es importante indicar que todos los conflictos laborales de naturaleza individual surgidos con ocasión del trabajo, la única vía procesal es el juicio ordinario laboral, aunque uno de los objetos más comunes de discusión dentro de este juicio, es el despido injustificado y el reclamo del pago de las indemnizaciones que éste acarrea.

En tal virtud, el juicio ordinario laboral presentado por los trabajadores del sector privado, que son despedidos por sus patronos deben cumplir con los requisitos que la ley especial de la materia exige.

Es decir, que previamente a demandar a su patrono deben presentar denuncia ante las autoridades de trabajo competentes, y, si no llegan a ningún convenio, éste tiene un plazo para demandar ante los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social, por ser ésta la única vía para reclamar sus derechos.



Y, en cuanto al juicio ordinario laboral presentado por los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente, obligatoriamente deben tramitar su solicitud o demanda ante los jueces de primera instancia de trabajo y previsión social, pues, de conformidad con la ley de la materia ésta es la única vía para el trámite de su reclamo.

3.1. Análisis del procedimiento ordinario de trabajo para trabajadores del sector privado regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Por su naturaleza jurídica, el juicio ordinario de trabajo es público, por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada al Estado por medio de la Ley a los juzgadores, de allí su naturaleza jurídica. En la vía del juicio ordinario laboral, pueden intentarse la discusión de distintos objetos, tales como el reclamo por despido injustificado, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual de trabajo.

También se pueden hacer el reclamo para la obtención de la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad, y el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose grávida es despedida; además, este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia.



3.2. Análisis de la vía administrativa que los servidores públicos deben realizar previo a demandar judicialmente y que deben enfrentar al ser despedidos directa e injustificadamente.

De conformidad con los principios fundamentales del Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a cargos públicos, los cuales pueden obtenerse, atendiendo a los méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

Para que los objetivos establecidos de las entidades de la administración pública puedan llevarse a cabo, es necesario contar con elementos formales y materiales, así como también con el elemento humano correspondiente para cada órgano administrativo.

Es por esa razón que surge la importancia de reclutar a personas que ocupen los diversos cargos públicos; regulándose un sistema que establece los procedimientos de reclutamiento, selección de personal e ingreso para el ejercicio de los cargos de la función pública.

En Guatemala, la contratación laboral en las entidades de la administración pública, se realiza por medio de los procedimientos establecidos por la Oficina Nacional de Servicio Civil, que es la institución, encargada específicamente de crear plazas, perfiles de puestos, en armonía con la necesidad del servicio en la administración pública y las posibilidades económicas derivadas con el presupuesto general de ingresos y egresos

del Estado; para poder definir las funciones que realiza la Oficina Nacional de Servicio Civil en Guatemala, podemos referir dos definiciones:

- a. Juvenal Ramírez Artavia, de la Dirección General de Servicio Civil en Costa Rica, define el servicio civil de la siguiente manera: “El régimen de servicio civil es un sistema jurídico-administrativo, creado para regular el acceso y ejercicio de los cargos de la función pública, en procuración de una administración profesional y eficiente. Está constituido por un conjunto de instituciones, personas, normas y principios filosóficos y técnicos; establecidos en procura de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, proteger los derechos de sus servidores y conservar una relación ordenada y equitativa en la administración del empleo público.
- b. Marco Tulio Meoño, ex director de la Oficina Nacional de Servicio Civil hace referencia al sistema de servicio civil en Guatemala, indicando: “Surge con la finalidad de garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos; afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado y remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa”.¹²

Con base en las definiciones anteriores, puede observarse que en nuestro país, así como existe una legislación que regula la materia laboral en general, que es el Código de Trabajo se crea un régimen específico que regula las relaciones laborales de las entidades de la administración pública con sus trabajadores, otorgándoles una orden preferencial. La finalidad primordial de lo anterior es la de garantizar un eficiente y

¹² <http://www.onsec.gob.gt> (consultado: 12 de agosto de 2018)



correcto servicio público a todas las personas del Estado, así como de garantizar el pago de una remuneración legal y justa para los empleados dentro de la administración pública.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 108 establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades...” atendiendo al mandato constitucional, se crea la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

En su tercer considerando establece que sus objetivos y principios deben ser garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa.

Asimismo, “...establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país; y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una



función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales”.

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

Para poder hablar sobre los servidores públicos, es primordial referirnos a la relación funcional que es aquel vínculo jurídico-laboral que existe entre los trabajadores del Estado y el Estado, en el cual se establecen derechos y obligaciones, es decir nos encontramos frente al Servicio Civil, propiamente dicho.

“La naturaleza jurídica de la relación funcional tiene por una parte un acto administrativo de nombramiento o de investidura, en donde concurren la voluntad del Estado que decide y la del particular que acepta el cargo, generando efectos jurídicos entre ambos de conformidad con los derechos y obligaciones previamente establecidos en la ley el propósito de servicio a la colectividad”.¹³

Los casos de terminación de la relación funcional, se encuentran establecidos en el Artículo 84 de la Ley de Servicio Civil:

¹³ Godínez Bolaños, Rafael. **La relación funcional**. Pág. 2.



- a. Por renuncia del servidor público.
- b. Por destitución o remoción.
- c. Por invalidez, cuando fuere absoluta.
- d. Por jubilación, de conformidad con la ley de la materia.

Se rompe ese vínculo jurídico laboral que existe entre el servidor público y el Estado, al infringir cualquiera de los motivos que establece el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil el cual enumera las causas justas por las que aquellos pueden ser destituidos de sus puestos, si incurrieran en causal de despido debidamente comprobada, y el Artículo 80 del Reglamento de dicha Ley regula el procedimiento para despido del servidor público, en el cual se encuentran definidas las diferentes amonestaciones a las que se puede hacerse acreedor el servidor público al incurrir en las causales para su despido previamente establecidas en la Ley.

El régimen disciplinario laboral constituye un conjunto de disposiciones jurídicas que en el caso del sistema jurídico guatemalteco, son propias de la relación laboral existente entre el Estado y sus funcionarios o empleados públicos; dicho régimen presenta como aspecto más relevante el establecimiento de un correcto sistema de determinación de infracciones y de sanciones como una manifestación de la potestad sancionadora pública, a través de la cual se pretende asegurar el cumplimiento de las obligaciones propias de los servidores públicos sujetos a él.



Dentro del procedimiento para despido de personal regulado en el Artículo 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, se establece que corresponderá imponer el despido a la autoridad nominadora y en uno de sus lineamientos indica que vencido el plazo de tres días que se le concede al servidor público, contados a partir del día siguiente al de la notificación para que presente sus justificaciones.

Sera el jefe de la unidad de recursos humanos de la unidad correspondiente quien remitirá el expediente adjuntando informe resumido de lo actuado, a la autoridad nominadora, para que resuelva si procede o no el despido.

El régimen disciplinario laboral constituye un conjunto de disposiciones jurídicas que en el caso del sistema jurídico guatemalteco, son propias de la relación laboral existente entre el Estado y sus funcionarios o empleados públicos; dicho régimen presenta como aspecto más relevante el establecimiento de un correcto sistema de determinación de infracciones y de sanciones como una manifestación de la potestad sancionadora pública, a través de la cual se pretende asegurar el cumplimiento de las obligaciones propias de los servidores públicos sujetos a él.

“El despido injustificado es el decidido por el empleador en forma unilateral, sin invocar ninguna causa para despedir, o cuando expresa la causa en forma insuficiente o, habiéndola invocado, posteriormente no la prueba; también tenemos que es el no se funda en ningún motivo legalmente contemplado, más allá de la motivación subjetiva que impulse al empleador a disponerlo, y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad, corresponde a los servidores públicos el derecho a que se



les haga efectivo el pago de la indemnización derivado del despido injustificado, el cual para el caso de servidores públicos no excederá de diez meses de salario”.¹⁴

3.3. Análisis del procedimiento ordinario de trabajo en única instancia que los servidores públicos deben de tramitar al ser despedidos de forma directa e injustificadamente.

La relación laboral es aquel vínculo jurídico entre un patrono y un trabajador, que nace de un acuerdo de voluntades desprovisto de mayores formalismos, celebrado de manera verbal o escrita, el cual tiene por objeto la prestación de servicios personales a cambio de una remuneración.

El derecho laboral tiene por finalidad mantener la armonía, crear un equilibrio, una convivencia pacífica y justa en las relaciones entre trabajadores y empleadores; por lo que para lograr este objetivo, es necesario que en cada una de las manifestaciones de esta rama del derecho sean aplicados sus principios, que son las directrices y pilares fundamentales que lo orientan.

Para poder hacer referencia al tema objeto de análisis, se considera necesario hacer mención especial de uno de los más importantes principios generales del derecho de trabajo, que es el principio de realidad o primacía de la realidad, el cual de conformidad con el pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad es el que se establece en reiteradas ocasiones.

¹⁴ García La Guardia, Jorge Mario. **Derechos humanos y democracia**. Pág. 27.



El expediente 1931-2008 de la Corte de Constitucionalidad, de fecha 18 de agosto de 2008, indica que aquel principio que establece que se le dará prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido, estableciendo que el contrato de trabajo es un contrato realidad, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma.

En la realidad guatemalteca es común escuchar a varias personas hacer la siguiente expresión de, estoy trabajando por contrato, lo que significa que gran parte de la población guatemalteca se encuentra sujeta a relaciones laborales utilizando modalidades de empleo en las que son limitadas del goce de prestaciones laborales, y garantías mínimas e irrenunciables y en las que las personas se ven obligadas a facturar; realmente esto no constituye una modalidad de contratación laboral, sino una simulación, una violación a los derechos laborales mínimos e irrenunciables, bajo la cual los patronos evaden obligaciones fundamentales para con sus trabajadores, que van desde la evasión del pago de prestaciones laborales fundamentales, hasta la limitación al acceso a los servicios de previsión social.

Esta es una violación que se da a diario en el sector privado por medio de contratos de servicios profesionales civiles o mercantiles. La transgresión del principio ya aludido también se da en el ámbito de la administración pública, por medio de los contratos administrativos de servicios técnicos y profesionales; como se acotó en el párrafo



anterior, en el sector público también se vive constantemente esta situación y parte de sus efectos son las consecuencias que traen los despidos masivos e injustificados de las personas contratadas utilizando la figura de contratos de servicios técnicos y profesionales, basados en la potestad que se atribuyen las entidades del Estado dentro de las cláusulas de los contratos, para rescindirlos en cualquier momento sin ningún tipo de consideración.

Dicha situación se presenta sobre todo cuando surgen cambios en la administración pública por la toma de posesión de un nuevo gobierno, pues bajo el pretexto que se trataba de contratos temporales, los nuevos gobernantes sustituyen al personal de forma injustificada, por personas de su confianza, dejando a los contratados en esa modalidad sin ningún tipo de indemnización.

Muchas personas al ser removidas de sus empleos, optan por acudir ante los órganos jurisdiccionales y demandar a las entidades nominadoras para obtener su reinstalación, así como el pago de las prestaciones laborales de las cuáles fueron privadas, sin embargo pese a que al finalizar el proceso promovido, los jueces reconozcan y declaren que la relación laboral existió, ordenando el pago de las respectivas prestaciones y la reinstalación del demandante, siguen existiendo limitantes que perjudican del trabajador.

En este espacio cabe mencionar que el Artículo 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece lo siguiente: "Las entidades descentralizadas del Estado que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter



privado, se registrarán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”

Como ya quedo acotado en el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil se encuentran reguladas las causas por las que un servidor público pueda ser destituido, sin responsabilidad de la autoridad nominadora, y en el Artículo 80 del Reglamento de dicha ley encontraremos el procedimiento que debe seguir el encargado o jefe de unidad que corresponda, para imponer una amonestación verbal en caso que un servidor público incurra en una falta leve, también impondrá una amonestación escrita cuando el servidor incurra en una falta considerada de mediana trascendencia que no merezca una suspensión de trabajo, de ambas amonestaciones el jefe o encargado dejará constancia de tales situaciones en el expediente personal del servidor público.

La siguiente sanción a la que se hará acreedor un servidor público, en escala de mayor gravedad para él, es la suspensión en el trabajo sin goce de sueldo o salario, y esta sanción la impondrá la máxima autoridad de la dependencia, y es una falta de algún grado de gravedad a criterio de dicha autoridad y que no constituya causal de despido, ya que el despido le corresponde con exclusividad a la autoridad nominadora.



CAPITULO IV

4. Vulneración a los derechos procesales laborales de los servidores públicos que son despedidos directa e injustificadamente

Se debe tener presente que el trabajo es un derecho para todo ser humano y así poder desarrollarse precisamente como individuo y aportar al desarrollo de su entorno familiar como también contribuir al avance de las sociedades, sin embargo en ocasiones encontramos que ese derecho se ve vulnerado al momento de ser reclamado.

Ahora bien, una primera conexión que inevitablemente surge al plantearse el análisis de los derechos fundamentales desde la perspectiva del proceso laboral es la que lleva a recordar que son los jueces y tribunales del orden del jurisdiccional precisamente de trabajo y previsión social los competentes para conocer de las cuestiones litigiosas que se planteen sobre tutela de derechos fundamentales.

Pero además de la protección judicial que los derechos fundamentales reciben en el orden social, también interesa la proyección que esos derechos van a tener sobre el proceso laboral. Por eso precisamente va a estar presentes en la determinación de las reglas específicas que conforman las normas de procedimiento laboral, lo que va a condicionar el ejercicio del derecho de acción, el cumplimiento del proceso, también el contenido de la resolución del juez.¹⁵

¹⁵ Cruz Villalón, Jesús. **Constitución y proceso de trabajo**. Pág. 236



En este sentido, un primer derecho fundamental al que hay que atender es el derecho a la tutela judicial efectiva, por tratarse de uno de los principios jurídicos básicos del derecho procesal, pues se trata de un derecho de contenido un tanto complejo que en todo caso ha de suponer el libre acceso al proceso, la efectividad de la tutela mediante la prohibición de indefensión del individuo y el derecho a obtener una resolución fundada debidamente, esas garantías son de plena aplicación al proceso laboral.

En cualquier caso lo que interesa son las exigencias que estos derechos imponen al proceso laboral y como han influido en la interpretación que se ha hecho de las normas procesales laborales, así como la proyección que este derecho a la tutela judicial ha tenido más allá del proceso, cuando es invocado en la realidad extraprocesal para proteger a quien lo ha ejercido frente a las consecuencias que puedan repercutir.

4.1. Análisis de las estadísticas proporcionadas por la Junta Nacional del Servicio Civil de las impugnaciones que previo a demandar judicialmente han promovido los servidores despedidos de forma directa e injustificadamente

La Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- es la institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la administración pública, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del gobierno en beneficio de la ciudadanía.

Sus actividades las desarrolla dentro del marco jurídico que establece la Constitución



Política de República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, y la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus reglamentos y otras disposiciones complementarias

El Artículo 19 de la Ley del Servicio Civil establece que: “Además de los que aginan por otras disposiciones de esta ley, son deberes y atribuciones de la Junta Nacional del Servicio Civil:

1. Rendir al Presidente de la República y al Congreso, memoria anual de sus labores, y suministrar los informes adicionales que se le requieran.
2. Colaborar en la promoción del mejoramiento del Sistema Nacional de Servicio Civil.
3. Aprobar o improbar los proyectos de reglamentos que elabore el Director, antes de ser sancionados por el Presidente de la República.
4. Adoptar normas para su organización y funcionamiento interno, las que entrarán en vigor una vez aprobadas por el Presidente de la República.
5. Nombrar o remover a su Secretario y demás personal administrativo cuando fuere necesario.
6. Investigar y resolver administrativamente, en apelación, a solicitud del interesado, las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley en las siguientes



materias: reclutamiento, selección, nombramiento, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías y destituciones”.

Por su parte, el Artículo 80 de dicho cuerpo normativo determina: “Procedimiento. Las reclamaciones a que se refiere el inciso 6 del artículo 19 de esta ley, y las demás en ella contenidas, deberán substanciarse en la forma siguiente: el interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de un término de tres días a partir de la notificación de la resolución recurrida.

Presentado el escrito anterior, el Director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la Junta no hubiere proferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción. Tales Tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia.

En los demás casos contemplados en esta Ley, la Junta deberá resolver todo reclamo dentro del mismo término de treinta días, pero las resoluciones dictadas tendrán el carácter de definitivas e inapelables. La Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad. La Junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al Director de la Oficina



Nacional de Servicio Civil, y siempre que lo estimare necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio; en esta función la Junta goza de la más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver.

Las resoluciones de despido de la Junta deberán ser recopiladas en la secretaría de la misma.

Es así como podemos demostrar que al realizar un análisis del primer semestre correspondiente a los meses de enero a junio del año 2018 se han recibido únicamente 30 solicitudes de impugnación de despidos de servidores públicos tal y como se demuestra a continuación:

MES DEL AÑO 2018	CANTIDAD DE RECURSOS DE APELACIÓN
Enero	10
Febrero	6
Marzo	3
Abril	3
Mayo	3
Junio	5
TOTAL	30

El trabajador muchas veces ve violentado el derecho de despido realizado por el Estado y no encuentra razón para hacer la reclamación de la reinstalación laboral.



4.2. Vulneración a los principios del derecho del trabajo

La base de la relación entre el Estado y el servidor público es un contrato de trabajo, muchos aún discuten esta situación, derivado de que según su apreciación siendo un acto administrativo el acto que origina aquella relación, su naturaleza también es administrativa.

Al respecto, Miguel Cantón Moller señala: “existen diferencias esenciales entre trabajo en el Estado y el trabajo en el servicio privado; en efecto, el mismo origen del trabajo es diferente, pues mientras que en el caso de los patronos privados el objetivo del trabajo es la producción de bienes para obtener un beneficio, en el servicio público, el objetivo de la labor, resulta únicamente ser para colaborar en el cumplimiento de los fines del Estado, que en ningún forma pueden considerarse de lucro, la otra diferencia esencial, estriba en que no puede existir la simple relación de trabajo; es decir, que no puede pensarse en el hecho de que una persona comience a prestar servicios al gobierno sin que previamente hubiere sido designado para ello, es decir que se excluye la posibilidad de que la simple prestación del servicio pueda perfeccionar el contrato de trabajo, por ello verdaderamente debe considerarse que esta relación parte de un acto de la administración, consistente en el nombramiento de la persona para el cargo o puesto de que se trata”.¹⁶

Por otro lado, el autor Garcini Guerra señala: “En realidad la relación de empleo en el servicio público deriva de un acto administrativo por medio del cual la administración

¹⁶ Cantón Moller, Miguel. **La relación de trabajo de los servidores públicos**. Pág. 152



pública hace la designación de un particular como su agente, por ello no es posible equiparar el trabajo del servidor público con el del trabajador del servicio privado”.¹⁷

Aunque no se discute lo relacionado a que el acto que origina aquella relación es efectivamente un acto administrativo, una vez se emite el acto, el mismo perfecciona la existencia de un contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías que con carácter mínimo éste acarrea. Igualmente nos encontramos en el caso de un servidor público que inicie la prestación de los servicios sin que se haya emitido el acto administrativo que origina el contrato de trabajo, en este caso debe entenderse que el hecho mismo de la prestación de los servicios perfecciona el contrato de trabajo, no siendo correcto que se diga que esta forma de perfeccionamiento del contrato de trabajo no tiene aplicación en el servicio público.

El nombramiento del servidor público es un acto de la administración que no implica un acto de autoridad, porque no obliga a persona alguna a aceptar el cargo; tampoco es un simple acto administrativo, ya que debe contar con la intervención de alguien que no es la administración, tal y como es la aceptación expresa del trabajador nombrado.

Además, si bien en el contrato que el Estado presenta al aspirante a servidor público, ya se contienen las condiciones de trabajo, las mismas no pueden ser inferiores a las previstas con carácter mínimo en la Constitución Política de la República, por ello resulta indiscutible que se trata de un contrato individual de trabajo que reúne todas las características contempladas en el derecho del trabajo.

¹⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 152.



Para que el Estado haga el nombramiento de un servidor público para el desempeño de alguno de los puestos de trabajo en el sector público, se requiere de la aceptación expresa del nombrado, la que se hace constar en el propio documento y en el acta de toma de posesión. Es de ese acto que se desprende el derecho del trabajador para empezar a percibir su sueldo, pues es de allí que nace su obligación de asumir el puesto y empezar la prestación de los servicios, de tal cuenta que se estima que la relación de trabajo en el servicio público empieza a partir de que se ha tomado posesión del cargo para el que se le nombró, a excepción de que la prestación de los servicios diera inicio antes de que se emitiera el nombramiento relacionado.

4.2.1. Principio de tutelaridad

El principio de tutelaridad establece que el derecho de trabajo otorga una protección jurídica preferente al trabajador, para compensar la desigualdad económica entre trabajadores y los patronos, puesto que los primeros únicamente cuentan con su fuerza del trabajo; y los segundos son los dueños de los medios de producción y por lo tanto del capital que se torna ventajoso para ellos.

Dentro de la legislación laboral vigente en Guatemala, la tutelaridad busca compensar la desigualdad económica de los trabajadores proporcionándoles una protección jurídica con carácter preferencial, se ha buscado brindarle protección al trabajador. Pero, se debe destacar que las diversas motivaciones de dicha intervención con carácter de protección han ido variando. El hecho de que los trabajadores no se encontraban en la misma situación que la actual, el desarrollo del derecho, los cambios



en las culturas, la solidaridad a nivel internacional ha obligado a considerar cambios en las circunstancias que ocurren hoy en día y con lo cual surgió el derecho laboral en nuestra sociedad guatemalteca.

Para el principio tutelar el Estado de Guatemala es el encargado de velar porque no sean violados los derechos de orden público y los derechos individuales. Debido a ello, es en el derecho individual, en donde se manifiesta mayoritariamente el resguardo y vigilancia que inspira el derecho de trabajo.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

La protección del trabajador a través de la legislación laboral constituye uno de los pilares para la defensa de sus derechos, debiendo ser conciliatorios entre éste y el patrono, entre el trabajador y el capital, entre el Estado, trabajadores y patronos, lo que redundaría en una estabilidad para el propio Estado.

Al tutelarse los derechos del trabajador, teóricamente se mantiene la paz social porque se coloca a éste en la misma posición del patrono, algo soñado y utópico en nuestra realidad.



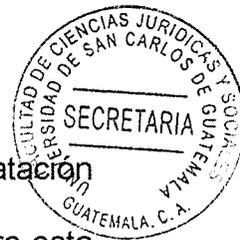
Existe una clara violación por parte del Estado al establecer un procedimiento distinto para los trabajadores del sector público al momento en que son despedidos de manera directa y justificada ya que al establecer un procedimiento distinto al de los trabajadores del sector privado existe una disparidad de derechos, el Estado no los protege ya que él mismo es el patrono.

4.2.2. Principio de igualdad

Debido a que el trabajador se encuentra en una posición de desigualdad económica frente a la parte patronal, el Estado a través de una legislación adecuada y viable le debe protección, para compensar esa diferencia, evitando los abusos, ya que la disparidad hace mantener una constante lucha entre ambas partes que, de no existir la intervención, provocaría la indefensión total del trabajador y caos social.

En la historia laboral guatemalteca, no ha existido una igualdad, empezando porque el Estado al legislar, lo ha hecho incorrectamente, propiciando la desigualdad y discriminación entre los mismos trabajadores

La Constitución Política de la República de Guatemala, señala que las relaciones del Estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores, se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. El contenido de la norma citada, tiene su razón de ser, en virtud que la administración pública busca la eficiencia en la prestación de los servicios públicos, buscando alcanzar su fin supremo; que es el bien común.



Para ello crea un marco legal que desarrolla procedimientos ágiles para la contratación de personal, horario de trabajo, condiciones para su prestación y desarrollo. Pero esta normativa no debe mermar los derechos laborales o constituir un cuerpo legal que crea derechos diametralmente diferentes a las del sector privado, porque los derechos laborales son susceptibles de ser superados o mejorados, y no restringidos o tergiversados.

La tutela estatal, no sólo debe compensar la disparidad económica, sino también atender otros factores como la seguridad en el trabajo, la previsión social, establecer los derechos mínimos y los medios para hacerlos efectivos, la justicia laboral y la seguridad jurídica de sus derechos.

4.3. Vulneración a los principios del derecho procesal del trabajo

Generalmente se sostiene que en la medida que un conflicto de trabajo cuenta con propias particularidades, las cuales no presentan otras controversias reguladas por la legislación laboral vigente en Guatemala, en virtud de las diferencias acentuadas existentes entre las partes que celebran el contrato laboral, las normas que buscan la resolución de las controversias que se originan en ese conflicto; tienen que ser bien especiales y auténticas.

El acceso a la justicia laboral debe de regirse para ambos sectores, por las mismas leyes; pues los mismos derechos tienen. Sin embargo, la realidad es otra; el servidor público previo a acudir ante los tribunales, debe agotar la vía administrativa.



4.3.1. Principio de imparcialidad

La justicia se basa en la imparcialidad de las personas que intervienen legalmente en la resolución de la causa. Excepto las partes en sentido material, respecto a las cuales la parcialidad es condición esencial, todas las demás personas deben ser tan imparciales como sea posible y en razón directa de su influencia legal sobre la resolución.

La noción de imparcialidad puede entenderse como un criterio de justicia que se basa en la decisión tomada con objetividad. Esto quiere decir que la persona a cargo de juzgar o dirimir una cuestión debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir con prejuicios o intereses que lo llevan a tratar de beneficiar a una de las partes.

En este sentido, es necesario establecer que la Oficina Nacional del Servicio Civil debe establecer que es obligación de los juzgados laborales el conocer si el trabajador del Estado se encuentra en su derecho de realizar las reclamaciones correspondientes.

4.3.2. Principio del debido proceso

Las controversias que se suscitan entre el trabajador y la administración pública, no es fuente del derecho administrativo como erróneamente se cree, sino que es típicamente un problema de derecho laboral.

La solución a los conflictos descritos, no debería estar sometida a un procedimiento netamente administrativo, como lo regula la Ley de Servicio Civil, inciso 6, Artículo 19 y



80; por ser objeto de una controversia en materia laboral, su resolución corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Los temas señalados con anterioridad, constituyen materia laboral, por lo que deben ser resueltos por los tribunales laborales encargados de resolver litigios de esta naturaleza, pues la administración pública no puede ser juez y parte en los asuntos laborales, como en la actualidad sucede, hacerlo es permitir que el mismo sujeto que decidió en primera instancia la suerte del trabajador, conozca por la vía administrativa la inconformidad del afectado y nuevamente se le faculte para resolver sobre el asunto, cuando de antemano ya se sabe la parcialidad en la decisión.

La Ley de Servicio Civil al obligar al servidor público a agotar la vía administrativa, antes de acudir a la vía judicial, limita su derecho a la justicia; y que los jueces también lo exijan, es denegar a los servidores públicos la aplicación de la justicia; y aún más, el tercer párrafo del Artículo 80, agranda la ilegalidad al prohibir expresamente a los trabajadores acudir a los tribunales de justicia, en los casos de asignación y reasignación de puestos, traslados y suspensiones, señalando que las resoluciones en este caso de la Junta Nacional de Servicio Civil, tienen el carácter de definitivas. No existe igualdad ante las leyes procesales entre los trabajadores del sector privado y sector público, encontrándose en una total desventaja los segundos, existiendo por lo tanto discriminación.

En materia laboral, el Estado como empleador; tiene deber de observar, respetar y cumplir con todas las disposiciones en materia de trabajo; en la realidad jurídica laboral



guatemalteca, se sabe a grandes voces que no es así; pues el principal violador de los derechos de los trabajadores, es el mismo Estado, que no cumple con sus obligaciones de empleador, corresponde entonces al Organismo Judicial como uno de los tres poderes del Estado, obligar al resto de los organismos estatales, a cumplir las disposiciones laborales. Sólo con la separación de poderes, se puede garantizar la independencia judicial y un estado de derecho sólo puede existir con la plena independencia de poderes y el respeto y subordinación a las leyes de la República.

Otra diferencia y que realmente deja al trabajador del Estado, en un estado de indefensión total y a merced de éste, sucede en materia del derecho procesal laboral. Un grave error que se cometió en la actual Ley de Servicio Civil, es obligar al servidor público agotar el procedimiento administrativo mediante el planteamiento en tiempo del recurso de apelación, regulado en el Artículo 19 numeral 6 y 80 de la ley citada, cuando el servidor público es despedido.

Cuando el fondo del asunto, es materia del derecho laboral, que corresponde conocer a los tribunales de justicia, porque constitucionalmente, les corresponde con exclusividad la función jurisdiccional de impartir justicia, los tribunales de justicia tienen la potestad de juzgar y de promover la ejecución de lo juzgado, de conformidad con los Artículos 203 de la Carta Magna y 57 de la Ley del Organismo Judicial. La norma aludida en la Ley de Servicio Civil, constituye un obstáculo para el acceso a la justicia laboral.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Existen grandes diferencias entre los derechos laborales de los trabajadores del Estado y los derechos laborales de los trabajadores de la iniciativa privada, tanto en el aspecto del derecho sustantivo como en lo procesal o adjetivo, lo que provoca discriminación al empleado público, que se origina como resultado de la aplicación de la Ley de Servicio Civil, por parte del Estado.

El principal violador de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, es el Estado, lo que resulta de la aplicación de la Ley de Servicio Civil, constituyéndose en una ley no conciliatoria, ni tutelar del trabajador, ubicando al Estado como patrono; en clara ventaja frente a sus trabajadores y disminuyéndoles sus derechos.

No obstante que el fin supremo del Estado, es la realización del bien común, no justifica que, para cumplirlo, deba sacrificar los intereses de los servidores públicos, al menoscabar sus derechos, disminuyéndoles ventajas en la Ley de Servicio Civil, con relación a las contenidas en el Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado.

El acceso a la justicia laboral debe regirse por las mismas normas procesales, para ambos sectores, pues unos y otros, los mismos derechos laborales tienen, no deben solucionarse administrativamente las controversias surgidas como resultado de la relación laboral, que son materia netamente exclusiva de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral, corregida, ampliada y actualizada**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CANTÓN MOLLES, Miguel. **La relación de trabajo de los servidores públicos**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. SKELL, 2009.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. **Constitución y proceso de trabajo**. 2ª ed. México, México: Ed. Internacional, 2007.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. 1ª ed. México, México: Ed. Ediciones Porrúa, 2005.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Nacional, 2008.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2007.
- GARCÍA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. 1ª ed. Barcelona, España: Ed. TI, 1960.
- GARCÍA LA GUARDIA, Jorge Mario. **Derechos humanos y democracia**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Magda Terra, 1997.
- GARCÍA TOMA, Víctor. **Los principios del derecho del trabajo en la doctrina del tribunal constitucional en derecho laboral, derecho pensiones y justicia constitucional**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina, Ed. Nacional, 2006.
- GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **La relación funcional**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. LaPola, 1992.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 1ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Departamento de publicaciones Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1984.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 1ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.
- RUBINSTEIN, Santiago. **Fundamentos de derecho laboral**. 10 ed. México, México: Ed. Gonzalez, 2000.

<http://www.oj.gob.gt> (consultado: 02 de julio de 2018)

<http://www.onsec.gob.gt> (consultado: 12 de agosto de 2018)



Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. París, Francia, 1948.

Convención América de Derecho Humanos. San José, Costa Rica, 1969.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de La Republica de Guatemala, 1989.

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