

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



**LIMITACIÓN AL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DURANTE EL PROCESO DE
REINSTALACIÓN**

CRISTOBAL ANDRES PATZAN CHITAY

GUATEMALA, ABRIL DE 2024

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

**“LIMITACIÓN AL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DURANTE EL PROCESO
DE REINSTALACIÓN”**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CRISTOBAL ANDRES PATZAN CHITAY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril 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 TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Licda. Iris Raquel Mejía Carranza
Vocal:	Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Secretario:	Lic. Ignacio Blanco Ardon

Segunda fase:

Presidente:	Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Vocal:	Licda. Ana Marce Castro
Secretaria:	Licda. Andrea Valeria Conde Guzmán

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



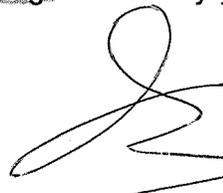
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 05 de mayo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN SEBASTIAN GARCIA LOARCA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CRISTOBAL ANDRES PATZAN CHITAY, con carné 200320240,
 intitulado LIMITACIÓN AL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DURANTE UN PROCESO DE REINSTALACIÓN.

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.

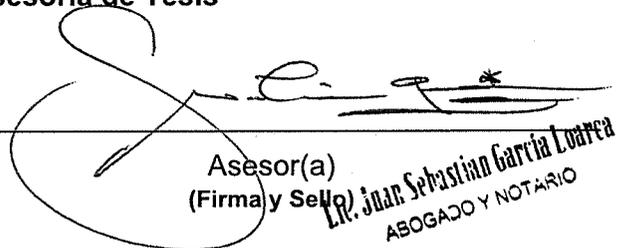
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.


 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 5 / 7 / 2022 f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
L.R. Juan Sebastian Garcia Loarca
 ABOGADO Y NOTARIO





Guatemala, 9 de Julio de 2022
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
RECEBIDO
15 ENE. 2024
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora: _____
Firma: _____

Dr. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

De conformidad con el nombramiento emitido por esta Jefatura el día 05 de mayo del año 2022, en el cual se me designa como asesor del trabajo de investigación del bachiller **CRISTOBAL ANDRES PATZAN CHITAY**, con numero de carné **200320240** intitulado: **LIMITACIÓN AL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DURANTE UN PROCESO DE REINSTALACIÓN**, habiendo asesorado el trabajo encomendado, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

a) Contenido científico y técnico de la tesis:

Es de mucha importancia en materia de derecho laboral, toda vez que se enfoca en las limitaciones que tienen los servidores público del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando no se aplican los procedimientos establecidos en la Ley profesional y las leyes ordinarias para resolver los conflictos individuales o colectivos en materia laboral, de esa manera el bachiller al efectuar su trabajo de tesis se ha enfocado en establecer la limitación al derecho de seguridad social a los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante un proceso de reinstalación por un despido sin autorización judicial por la vía incidental.

b) La metodología y técnica de Investigación utilizada:

En la elaboración de la investigación, incluye los métodos inductivos, deductivo y analítico, en cuanto a las técnicas se recurrió a la jurídica, documental, bibliográfica, al acceso a la información pública, lo que se evalúa notoriamente en el desarrollo del tema abordado en la presente investigación.

c) Redacción:

La tesis está redactada en forma clara, observando técnicas gramáticas; utilizando lenguaje técnico y jurídico adecuado y acorde al tema.

d) Contribución científica:

El tema investigado es de suma importancia, toda vez, que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho y esencialmente al orden Publico laboral guatemalteco en virtud, que el Bachiller en su investigación propone reformas al Código

Guatemala, 5 de julio de 2022



de Trabajo, en el caso de que si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en el artículo 380, el Juez aplicará las sanciones y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, además de duplicar la sanción, ordenara al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, seguir brindando los servicios médicos necesarios al trabajador cesado de sus labores sin autorización judicial y facultada al instituto, poder repetir contra el patrono o patronos por los gastos que le ocasione la prestación de dichos servicios.

e) La conclusión discursiva

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la investigación, ya se refieren a las instituciones relacionadas con el problema abordado.

f) La bibliografía

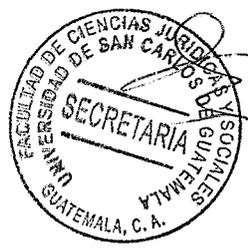
Es acorde con la investigación de tesis y tiene relación con las citas textuales, incluidas.

g) Expresamente declaro.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para ser discutido en el examen público, en virtud de que el trabajo indicado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente.


LIC. JUAN SEBASTIAN GARCIA LOARCA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegia Activo 19504
Asesor de Tesis

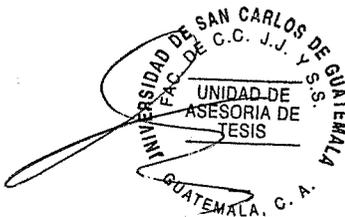


D. ORD. 83-2024

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, **CRISTOBAL ANDRES PATZAN CHITAY**, titulado **LIMITACION AL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DURANTE EL PROCESO DE REINSTALACION**. 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:** Creador del Universo. Por darme vida, fuerzas, sabiduría y humildad para lograr mis objetivos.
- A MIS PADRES:** Patrocinia Chitay Boc y Hermelindo Patzan Saban, en especial a mi madre por sus consejos, comprensión, apoyo y amor incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Licenciada en Administración de Empresas Rosa Alba, Ingeniero Agrónomo Mario Roberto, Medica y Cirujana Sandra Piedad, Ingeniero Mecánico Industrial Néstor Alejandro, Bachiller Ana Mercedes e Ingeniero Químico Sergio Alfonso por su apoyo y motivación para lograr este éxito.
- A MIS SOBRINOS:** Sandy Mishell, Karen Anahí y Héctor Jacob para que sirva de ejemplo de perseverancia.
- A MIS TIAS Y TIOS:** Por compartir conmigo este momento tan especial.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** En especial a Jacqueline Orellana, Vilma, Maricielo, Alejandro, Miguel, Luis, por su ayuda y estar presentes en mi lucha y el alcance de mis objetivos.
- A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:** Lic. Cesar Roberto Gatica Lemus, Lic. Juan Sebastián García, Lic. Mynor Cab Quim (+QEPD), Lic. Alexander Cermeño, Lic. Eduardo Antonio Ortega Godínez, Lic. Wilson Subujuy por sus enseñanzas, amistad, sabiduría y apoyo.
- A LA GLORIOSA, UNICA Y TRICENTENARIA:** Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser el centro de estudios que me brindo oportunidades de desarrollo, científico y académicas para el mejoramiento personal y profesional.



PRESENTACIÓN

De conformidad con el artículo 40 del Decreto 114-97 del Congreso de República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, formación técnica profesional y la previsión social, así como promover y armonizar las relaciones laborales, entre los trabajadores y los empleadores, prevenir todos los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos.

La normativa antes indicada, le otorga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la categoría de ente rector de las relaciones obrero-patronal a nivel nacional, sean estas del sector público o privado, también como patrono a respetar el orden público laboral.

En ese contexto la investigación se propone establecer como durante el proceso de reinstalación de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, despedidos injustificadamente, sufren detrimento no solo en su economía, sino también en el acceso a la salud, pues, se les veda el acceso a la seguridad social, especialmente a los servicios en salud que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Para comprender esta situación bajo el contexto jurídico se utilizaron los métodos: inductivo-deductivo, analítico-sintético y el método de la interpretación técnico jurídico, la rama del derecho objeto del presente estudio es el derecho laboral.

La investigación, se define como descriptiva y explicativa; la primera de ellas busca comprender la realidad del orden público laboral y el régimen de seguridad social, y la segunda plantea las causas y comienzos de dicho problema en la que se ven afectados los servidores públicos del Estado de Guatemala, autoridad nominadora el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



HIPÓTESIS

La hipótesis se cimienta en los problemas para los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para acceder a los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el periodo de desempleo; lo que comprueba la validez de la premisa que intitula la tesis, puesto que hasta la presente fecha los servidores públicos tienen limitación a la seguridad social por haber sido despedidos en forma ilegal. Por lo tanto, la hipótesis que se plantea es El Estado de Guatemala a través de la autoridad nominadora Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha incumplido con garantizar el derecho a la seguridad social para los trabajadores despedidos en forma ilegal, durante un proceso de reinstalación laboral, transgrediendo el régimen en la función pública, nacional, unitaria y obligatoria. Es necesario hacerse una revisión al artículo 380 del Código de Trabajo con la finalidad que los servidores públicos tengan acceso a la seguridad social, en el período que se encuentran despedidos sin autorización judicial.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el desarrollo del presente trabajo de tesis, se validó la hipótesis puesto que comprobó que los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, despedidos en forma ilegal durante un proceso de reinstalación laboral, no tiene cobertura a los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Así mismo de la averiguación y consulta de las diferentes fuentes, se constató que hasta la presente fecha no se han hecho los esfuerzos jurídicos para efectuar una reforma al Código de Trabajo para superar esta violación de orden laboral. Los métodos utilizados para la comprobación de la hipótesis fue el analítico que consistió en la interpretación de la Constitución Política de República de Guatemala, Los convenios Internacionales de Trabajo y El Código de Trabajo y sus Reformas, lo cual generó utilizar las reglas de la interpretación de las normas de trabajo, así mismo se utilizó el método de síntesis a efecto de poder explicar las limitaciones, efectos y causas de la falta de prestación de los servicios de seguridad social a los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el proceso de reinstalación.



Índice

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1 Los Principio del Derecho de Trabajo.....	7
1.1.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	8
1.1.2. Principio de irrenunciabilidad.....	8
1.1.3. Principio necesario e imperativo.....	9
1.1.4. Principio realista y objetivo.....	9
1.1.5. Principio hondamente democrático.....	10
1.1.6. Principio sencillez o antiformalista.....	11
1.1.7. Principio conciliatorio.....	11
1.2. Normas que protegen a los servidores públicos.....	12
1.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	13
1.2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-.....	14
1.2.3. Leyes ordinarias.....	16
1.2.4. Leyes reglamentarias.....	21
1.2.5. Leyes individualizadas.....	21

CAPÍTULO II

2. La Seguridad Social en Guatemala.....	25
2.1. Concepto.....	26
2.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social-IGSS-.....	27
2.3. Asignación presupuestaria del Estado.....	28
2.4. Máxima protección.....	28
2.5. Coordinación interinstitucional.....	29
2.6. Características.....	30



Pág.

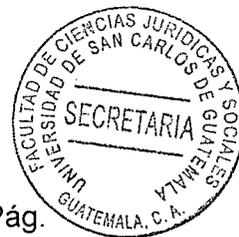
2.6.1.	Función Pública.....	30
2.6.2.	Nacional.....	30
2.6.3.	Unitaria.....	30
2.6.4.	Obligatoria.....	31
2.6.5.	Autofinanciable.....	31
2.6.6.	Autónoma.....	31
2.6.7.	Exoneración de impuestos.....	32
2.7.	Sujetos de la seguridad social.....	32
2.7.1.	El Estado.....	32
2.7.2.	Empleador sector privado.....	33
2.7.3.	Los trabajadores.....	34

CAPÍTULO III

3.	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	37
3.1.	Antecedentes.....	37
3.2.	Definición.....	39
3.3.	Funciones sustantivas.....	40
3.4.	Organización administrativa.....	41
3.4.1.	Despacho ministerial.....	42
3.4.2.	Viceministerio de administración de trabajo.....	42
3.4.3.	Viceministerio de previsión social y empleo.....	43
3.4.4.	Viceministerio administrativo-financiero.....	45

CAPÍTULO IV

4.	CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL , MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	49
4.1.	Antecedentes.....	50
4.2.	Emplazamiento.....	50
4.2.1.	Prohibición de despedir.....	53



Pág.

4.2.2. Prohibición de tomar represalias.....	55
4.3. Incidente de reinstalación.....	57
4.4. Características.....	57
4.5 Consecuencias.....	58
4.5.1 Positivas.....	59
4.5.2 Negativas.....	59
4.6 Reinstauración de Derecho laborales.....	59
4.6.1 Retorno al puesto de trabajo.....	59
4.6.2 Pago de salarios.....	60
4.6.3 Prestaciones laborales.....	60
4.6.4 Seguridad social.....	60

CAPÍTULO V

5. MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	63
5.1 Procedimiento para la resolución y prevención de conflictos	64
5.2 Ámbito de validez de la ley profesional.....	64
5.3 Vías para resolver las controversias.....	65
5.4 Junta Mixta.....	66
5.5 Régimen Disciplinario.....	67
5.5.1 Derecho de Defensa.....	68
5.5. 2 Debido Proceso.....	68
5.6. Medidas disciplinarias.....	69
5.6.1 Amonestación verbal.....	69



Pág.

5.6.2	Amonestación por escrito.....	70
5.6.3	Suspensión sin goce de salario.....	70
5.6.4	Despido.....	70
5.6.5	Revisión de la medida disciplinaria.....	71
6.	Revisión del expediente personal.....	71
6.1.	Incumplimiento de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	72
7.	Limitación de despedir.....	72
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
	BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

Llevar a cabo despidos en forma ilegal de servidores públicos del Estado de Guatemala entidad nominadora Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin agotar los procedimientos establecidos en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, provoca que la tramitación de los procesos laborales de reinstalación que estos instan, sea vulnerado su derecho a la seguridad social al requerir los servicios médicos que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En este orden, la investigación se justifica ya que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce y garantiza por medio del artículo 100, el derecho a la seguridad social, para beneficio de los habitantes de la nación, por lo que no debe limitarse el acceso a la seguridad social a todos aquellos servidores públicos que han sido despedidos por el Estado de Guatemala autoridad nominadora Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin contar autorización judicial durante la tramitación de su proceso de reinstalación.

Los objetivos de la investigación general versan en efectuar un estudio sobre los fines y objetivos sobre la seguridad social en Guatemala. Realizar un análisis jurídico reflexivo sobre los servicios en salud a los que tiene derecho todos los habitantes de la República de Guatemala y desarrollar un análisis del procedimiento de reinstalación proveniente de un conflicto colectivo de carácter económico social.

Por otra parte, los objetivos específicos versan en determinar las causas por las cuales los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tiene acceso a la



seguridad social cuando han sido despedidos sin autorización judicial e investigar cuáles son las consecuencias jurídicas

La investigación se dividió en cinco capítulos distribuidos de la siguiente forma: En el capítulo uno, se desarrolla lo relativo al derecho laboral guatemalteco, los principios y las normas que protegen a los servidores públicos; en el capítulo dos, se aborda la seguridad social en Guatemala, concepto, funciones, características, sujetos y la coordinación interinstitucional; en el capítulo tres, se aborda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como autoridad nominadora, definición, función, organización administrativa; en el capítulo cuatro se aborda el conflicto colectivo de carácter económico social en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antecedentes, emplazamiento, prohibición de despedir y tomar represalias, incidente de reinstalación y restauración de derechos laborales; en el capítulo cinco se hace un estudio sobre los mecanismos de solución de conflicto en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que pueden ser utilizados previo a despedir a un servidor público y para finalizar se incluye la discusión discursiva

Los métodos utilizados para la presente investigación fueron: Inductivo, este método se utilizó para el estudio de los casos particulares; el método deductivo, que se utilizó para ayudar a explicar los casos o hechos generales y obtener explicaciones particulares; el método analítico, fue utilizado para separar y estudiar las partes constitutivas o variables del problema planteado; el método sintético, sirvió para estudiar metódicamente los elementos diversos, integrarlos y estudiar la totalidad del problema a investigar.



Capítulo I

1. Derecho laboral guatemalteco

Históricamente los derechos de los trabajadores fueron reconocidos en siglo XIX, ya que antes de esta era, todo giraba en rededor de la esclavitud, fue después de mucho tiempo e incesantes lüchas obreras, que se empezó a reconocer a los trabajadores beneficios como la jornada de trabajo, el salario y las oportunidades de emplearse en un mejor lugar.

En este sentido "El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado específico, el cual es mantener la armonía entre trabajadores y empleadores, entre quien de su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma intrínseca, congruente con razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones" ¹

En tal sentido en Guatemala en 1944, se dieron los primeros pasos para lograr modificaciones a las relaciones obrero-patronal a través de la promulgación de importantes leyes de orden laboral y social, en búsqueda de mejores condiciones de empleo.

Uno de los aspectos de trascendencia de esta época, fue el reconocimiento y la garantía del Estado de Guatemala a la protección de la seguridad social, para todos los

¹ Fernández Molina. Luis. Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial de León Palacios 2000

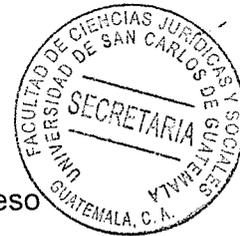


habitantes de la nación. De esa cuenta, se instituye el régimen de seguridad social como función pública, nacional, unitaria y obligatoria, en donde la estabilidad del régimen le corresponde al Estado de Guatemala, empleadores y trabajadores aportar para su sostenimiento.

El Estado de Guatemala en cumplimiento a su fin supremo, el bien común de todos los guatemaltecos para proteger a la persona y la familia, está obligado al sostenimiento del Régimen de Seguridad Social financieramente, aportando al igual que los patronos del sector privado y los trabajadores la cuota económica respectiva.

El régimen de seguridad social guatemalteco en la actualidad se rige por la Constitución Política de Guatemala, la ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Código de Trabajo y los Acuerdos de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que se traducen en reglamentos y disposiciones administrativas de esta institución de carácter autónoma, que facilitan el funcionamiento administrativo, financiero, cobertura de sus programas y servicios.

De la presente investigación, se puede colegir que los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su mayoría son despedidos sin seguir un procedimiento judicial para cancelar sus contratos de trabajo, como consecuencia de un conflicto colectivo de carácter económico-social y que en varios casos se ha determinado que se incumplen con las prevenciones formulados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que conocen dicho conflicto, al lograr los trabajadores su reinstalación por la vía de los incidentes por órdenes judiciales.



La importancia de la presente investigación reside, en que mientras se lleva el proceso de reinstalación de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de un conflicto colectivo de carácter económico-social, estos no cuentan con la cobertura de los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y los servidores públicos en esa etapa judicial deben pagar de su propio peculio los servicios no prestados por el régimen de seguridad social.

Cuando los servidores públicos del Ministerio logran su reinstalación se descuenta de los salarios caídos o de las prestaciones pagadas por la autoridad nominadora, la cuota laboral para aportar a los programas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del periodo que estuvo despedido en forma ilegal y sin atención médica.

Al derecho laboral guatemalteco, se le atribuye características especiales, como la tutelaridad y la irrenunciabilidad. En relación con la primera, el artículo 103 de la Constitución Política de República de Guatemala, preceptúa: "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".

El orden jurídico constitucional guatemalteco, establece como regla especial que las relaciones obrero patronal deben de estar provistas de protección a los trabajadores.

El considerando primero del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo preceptúa: "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”.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, otorgan la protección jurídica preferente de los trabajadores frente a su empleador y no hacen excepciones entre empleadores del sector privado o público.

En relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales”. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

El artículo de 12 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene el Código de Trabajo regula: “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 las 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”.

El derecho laboral guatemalteco, es ampliamente proteccionista de los trabajadores y garantiza que los trabajadores deben de gozar de los beneficios contenidos en el orden público laboral vigente en el país.

La protección jurídica laboral a la que se refiere el orden público guatemalteco abarca la seguridad social, la salud y la seguridad ocupacional, siempre en protección de los trabajadores del sector privado o servidores públicos.

Por eso se ha manifestado que “El Derecho al Trabajo, es la ley que nos enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, etc. También se le conoce como el Derecho Laboral”.²

Por tal razón: “Toda persona puede elegir el trabajo que quiera y que pueda hacer, Artículo 102, inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala”.³ Pero debe ser con protección especial ante cualquier desigualdad en las relaciones laborales.

El derecho laboral, se encuentra íntimamente ligado al derecho constitucional como se puede apreciar con el presente estudio, el artículo 106 de la Constitución Política de

² Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Serie Donde no hay abogado**. Pág. 8.

³ *Ibíd.*



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

El artículo 15 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”.

En conclusión, el derecho laboral guatemalteco es el: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se milita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de este presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁴

En tal sentido se debe definir que el derecho nacional guatemalteco es sinónimo de orden publico laboral ya que todas sus instituciones y normas son de cumplimiento obligatorio tutelares para los trabajadores y garantes para las relaciones obrero-patronales.

⁴ Krotoschin Ernesto. **Tratado Practico de derecho del trabajo**. Pag.8



1.1. Los principios del derecho de trabajo

En Guatemala los casos no previstos por la legislación laboral guatemalteca deben resolverse en primer lugar, por los principios del derecho del trabajo, que se denominan características ideológicas que inspiran el orden público laboral.

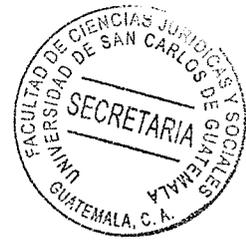
Los cuales se encuentran enunciados en la parte considerativa del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el Código de Trabajo, constituyen a la vez los principios rectores del derecho laboral guatemalteco, que informan, inspiran, promueven y encausan la solución en primera instancia de los conflictos individuales o colectivos no previsto por la legislación guatemalteca.

La doctrina nos indica que: “Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”¹

Los principios que a continuación se indican son propios del derecho del trabajo guatemalteco y consecuentemente e independientes a cualquier rama del derecho y que justifican su autonomía su validez para ser aplicados a la realidad y orden público laboral, se destaca entre ellos los siguientes:

- Tutelar de los trabajadores

¹ Pla Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág.9



- Irrenunciabilidad
- Necesario e imperativo
- Realista y objetivo
- Principio hondamente democrático
- Sencillez
- Conciliatorio

1.1.1. Principio tutelar de los trabajadores

El derecho de trabajo guatemalteco se inspira, en el principio tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos frente a su empleador, otorgándoles una protección jurídica preferente, de conformidad a la literal a) del tercer considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

A este principio también se le denomina en el derecho guatemalteco como protector de los trabajadores, porque atiende a todos los factores económicos y sociales pertinentes de las relaciones obrero-patronales, al respecto el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo instituye con rango constitucional.

1.1.2. Principio de irrenunciabilidad

La literal b) del cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula que el derecho de trabajo constituye un *mínimum*



de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, mediante la contratación individual o colectiva, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En cumplimiento a este principio, en toda negociación colectiva, debe prevalecer siempre un *mínimum* de garantías sociales para los trabajadores presentes y lo que en el futuro ingresen a laborar al centro de trabajo, al acudir la obligatoriedad de este principio por ser irrenunciable.

1.1.3. Principio necesario e imperativo

Este principio contenido en la literal c) del cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula que derecho del trabajo es necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede ordenamiento laboral guatemalteco.

Este principio limita la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, que está condicionada por diversos factores especialmente a desigualdades de orden económico-social.

1.1.4. Principio realista y objetivo

Este principio indica que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; “en primer lugar, 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 toda la posición económica de las partes. lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo a su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos definidos y notorios”.

Este principio está contenido, en la literal d) del cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo. El artículo 15 del Código de Trabajo también hace referencia a este principio, para resolver los casos no previstos en este Código, y demás leyes relativas al trabajo.

1.1.5. Principio hondamente democrático

Este principio se ubica en la literal f) del cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el cual sustenta que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático. Porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, para obtener una armonía social, que en sí no perjudica a los patronos y es el antecedente que prevalece una real libertad de contratación para ambas partes.

Este principio también se aplica en los casos no previstos en la legislación laboral, fundamentado en el artículo 15 del Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo.



1.1.6. Principio sencillez o antiformalista

Este principio apuesta por un sistema flexible y moderno de los tribunales de trabajo y previsión social, que está integrado por funcionarios competentes e imparciales, y por un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

Verbigracia de este principio, está en el ofrecimiento y sustanciación de la prueba documental dentro de la demanda ordinaria laboral, con la reserva de los documentos que deban presentarse en original para su reconocimiento a petición del adversario, los que se aporten al juicio ordinario laboral pueden presentarse sin legalización y es suficiente una fotocopia simple o fotocopias de dichos documentos.

Este postulado se encuentra contenido el considerando quinto del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

1.1.7. Principio conciliatorio.

Este principio está regulado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en esencia establece que las leyes que regulan las relaciones obrero-patronales deben ser conciliatorios y tutelares, para atender las características económicas y sociales de esta relación.

Se encuentra regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo y motiva para que las normas laborales sean conciliatorias entre el capital y el trabajo.



La observancia de este principio es importante para la función que realicen los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que tienen como función sustantiva la inspección, prevención y verificación de los derechos laborales, en tal sentido no pueden animar a la conciliación en detrimento de los derechos mínimos.

Es distinto, cuando intervienen los jueces de trabajo y previsión social en el proceso ordinario laboral, ya que la conciliación es una etapa del proceso, se utiliza cuando las partes han llegado a un acuerdo conciliatorio, sobre la base del reconocimiento de las prestaciones de carácter irrenunciable de los trabajadores, en este caso el Juez verificará los términos del acuerdo y aplica el principio tutelar y el conciliatorio en el juicio de conocimiento.

1.2. Normas que protegen a los servidores públicos

El orden público laboral guatemalteco instaura los derechos de los servidores públicos, que cuenta con una serie de normas protectoras en las relaciones laborales, ya sea en el ámbito público y se extiende a los trabajadores del sector privado, para efectos respectivos se describen las normas protectoras:

- Constitución Política de la Republica de Guatemala
- Leyes Ordinarias
- Convenios Internacionales de la -OIT-
- Leyes Reglamentarias
- Leyes Individualizadas



En materia laboral para los efectos de interpretar el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

Los funcionarios y servidores públicos al aplicar las normas protectoras de los trabajadores deben tener presente la vigencia de los artículos 15, 16 y 17 del Código de Trabajo, que prevé la forma de resolver los casos no previstos en el Código de Trabajo.

1.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Es el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los derechos fundamentales de las personas, la organización del Estado y las garantías constitucionales.

En cuanto a la protección para los servidores públicos y demás trabajadores en materia salud, seguridad y asistencia social estos se encuentran regulados de los artículos 93 al 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En materia de derechos y garantías mínimas para los trabajadores y servidores públicos la Constitución los regula de los artículos 101 al 106. Estos derechos se desarrollan en leyes ordinarias, reglamentarias e individualizadas.



1.2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo Organización Internacional del Trabajo son el conjunto de normas internacionales en materia de trabajo que han sido ratificados por el Estado de Guatemala ante el ente especializado de la Organización de Naciones Unidas-ONU- y que son de cumplimiento obligatorio para los estados signantes.

Guatemala ha ratificado los convenios de Organización Internacional del Trabajo, con el fin de mejorar las condiciones del trabajo y la protección de los trabajadores en general, prueba de ello, es que Guatemala es parte de Organización Internacional del Trabajo desde su fundación que la ha llevado a ratificar 74 convenios.

El Estado de Guatemala con el ánimo de resolver las diferencias comerciales con los Estados Unidos de América por el cumplimiento al tratado de libre comercio-TLC-, se comprometió a reformar el Código de Trabajo, en donde se incluyera el reconocimiento del Estado a las normas de la Organización Internacional del Trabajo.

El Congreso de República de Guatemala en cumplimiento a dicho acuerdo por medio del Decreto 7-2017 reforma el Código de Trabajo en el cual incluye el reconocimiento del estado de Guatemala a las normas internacionales del trabajo.

La literal f) del artículo 61) del Código de Trabajo reformado por el Decreto 7-2017, incluye como obligación de los empleadores, la observancia de los convenios de



Organización Internacional del Trabajo en toda relación laboral, y los artículos 271 y 281 de dicha reforma facultan a los inspectores de trabajo a verificar su cumplimiento.

En materia de seguridad social se aplican en Guatemala los siguientes convenios:

- Convenio 81 sobre la inspección del trabajo.
- Convenio 89 sobre trabajo nocturno de las mujeres
- Convenio 103 sobre protección de la maternidad
- Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación
- Convenio 126 sobre la Inspección de trabajo en la agricultura
- Convenio 127 sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador
- Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
- Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo

Los convenios antes indicados, son conocidos como normas técnicas protectoras de los trabajadores y que permiten al Estado su implementación por medio del Congreso de la República de Guatemala.

Guatemala ha ratificado 74 convenios ante la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales 63 están en vigor, se han denunciado 4, abrogados 7 y cuenta con una oficina de seguimiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo.⁶

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667



1.2.3. Leyes ordinarias

Son el conjunto de normas decretadas por el Congreso de la Republica de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, para la protección de los derechos de los trabajadores y de cumplimiento obligatorio para todos los habitantes.

- **Código de Trabajo**

Promulgado por el Congreso de la República de Guatemala por medio del Decreto 330 y reformado por el Decreto 1441 que contiene un conjunto de principios, normas, instituciones, así como derechos y obligaciones para los trabajadores y empleadores, de cumplimiento obligatorio en las relaciones obrero-patronales.

Al respecto “El proyecto original fue elaborado por una Comisión Especial en donde participaron competentes profesionales como los abogados guatemaltecos José Rolz Benett y Salvador Saravia, el medico Oscar Meza; el Ingeniero Civil y Actuario Jorge Arias de Blois, todos asesorados por el experto costarricense Oscar Barahona Streber, y otro experto extranjero el Walter Diettel. La iniciativa de Ley fue presentada al Congreso de la República donde paso al estudio de la Comisión de Economía, la cual emitió opinión favorable, siendo luego aprobada por el pleno de la Cámara Legislativa”⁷

⁷ Augusto Cazali Ávila. La Revolución del 20 de Octubre 1944 y el periodo de la Junta Revolucionaria de Gobierno. Octubre 1944-marzo 1945. Colección Histórica Política de Guatemala del Siglo veinte, vol. I 2014



Como se puede establecer el Código de Trabajo en su historia ha sufrido varias reformas por el Congreso de la República de Guatemala, algunas de ellas han sido objeto de acciones de inconstitucionalidad como el Decreto 18-2001 que reformaron varios artículos del Código de Trabajo, Decreto 1441, acciones que fueron declaradas parcialmente de inconstitucional todas relativas al poder sancionatorio de la Inspección General de Trabajo.

En el año 2017, se efectúa nuevas reformas al Código de Trabajo por medio del Decreto 7-2017, consideradas las segundas más importantes después del Decreto 1441 retorna el poder sancionador a la Inspección General de Trabajo.

Dichas reformas, incrementan las obligaciones de los empleadores, modifica totalmente facultades de los Inspectores de Trabajo y elimina la figura de la conciliación como un mecanismo para evadir los derechos laborales de los trabajadores.

Se crea la figura del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo y lo faculta para imponer multas administrativas por incumplimiento de las leyes laborales y de previsión social.

Se instituye un procedimiento administrativo para sancionar las faltas a las leyes laborales y un registro de faltas de trabajo y previsión social.

Las reformas, incluyen los conceptos de infracciones o violaciones por acción u omisión, que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en el



Código de Trabajo, los reglamentos, los convenios de Organización Internacional del Trabajo los pactos colectivos y demás normas laborales susceptibles de ser sancionados con multa.

El Decreto 7-2017, incluye un proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, que puede ser utilizado por empleadores, trabajadores y sindicatos contra las resoluciones que imponen sanciones por parte del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo.

Este procedimiento, es de competencia de los jueces de trabajo y previsión social, quienes en definitiva determinaran si se impone la multa o se manda remediar algún daño causado, contra lo resuelto por la judicatura cabe el recurso de apelación.

- **Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**

El Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, da vida jurídica a la bonificación anual, la cual establece la prestación laboral con carácter obligatoria para todo patrono, del sector privado y público, el pago a los trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengado por el trabajador. Esta prestación, es independiente anual y obligatoria se debe pagarse al trabajador durante la primera quincena del mes de julio de cada año.



- **Ley de aguinaldo para empleados públicos:**

Esta prestación fue aprobada por el Congreso de la República de Guatemala, por el Decreto número 1633 contiene el derecho para funcionarios y empleados públicos del organismo ejecutivo de una prestación, denominada aguinaldo.

El aguinaldo para los servidores del sector público es extensivo a pensionados, jubilados y los que se encuentren en el régimen de montepío, la cual debe pagarse, el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restantes en el mes de enero del siguiente año.

- **Ley de bonificación incentivo:**

El Congreso de la República de Guatemala, crea a favor de los trabajadores del sector privado por medio el Decreto 37-2001, una bonificación que incentiva la actividad que desempeña de Q. 250.00. La bonificación incentivo debe pagarse a los empleados del sector privado juntamente con el salario mensual.

Este Decreto, incrementa en Q 50.00 la bonificación mensual a favor de todos los trabajadores del Organismo Ejecutivo queda en consecuencia una bonificación de Q. 250.00 mensuales.

La ley de bonificación incentivo también incrementó dicha prestación, a favor de los pensionados, entidades descentralizadas y autónomas. Esta norma, unifico la



bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado y público, establecer condiciones de igualdad, para evitar prácticas discriminatorias o de trato desigual.

- **Ley de servicio civil:**

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil, fue aprobada por medio del Acuerdo Gubernativo número 1748, esta ley es de orden público y los derechos que se consignan son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Es decir que es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores del Estado.

El propósito general de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con la finalidad de. Garantiza la eficiencia en la operación de los servicios públicos y fundamentalmente protege la dignidad de los trabajadores del Estado.

Los servidores públicos comprendidos en esta ley deben ser guatemaltecos, y sólo puede emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que pueda desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trate, previa resolución de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la que recabara la información necesaria, por lo que dicha normativa es tutelar y preferente para los guatemaltecos.



1.2.4. Leyes reglamentarias

Las leyes reglamentarias, tiene como finalidad desarrollar el contenido de las normas ordinarias y las competencias de los ministerios, secretarías y demás entidades del Estado, que por su naturaleza les corresponde velar por el cumplimiento de dichas normas aprobadas por el Congreso de la República.

- **Reglamento de la Ley de servicio civil:**

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil, fue aprobada por medio del Acuerdo Gubernativo número 18-98, tiene como objetivo implementar, desarrollar y aplicar correctamente la Ley del Servicio Civil y la relaciones obrero-patronales.

1.2.5 Leyes individualizadas

Constituyen un conjunto de normas y principios que rigen las relaciones laborales entre el Estado sus instituciones y los trabajadores. Este tipo de normas son propias de cada institución, en el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentran los siguientes:

- **CONTRATO:** es el vínculo mediante el cual un trabajador queda obligado a prestar sus servicios personales al Ministerio, desarrolla funciones propias de la administración pública, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada a cambio de un salario.



- **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:** es el conjunto de normas elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con las leyes, pacto colectivo de condiciones de trabajo y contratos de trabajo con el objeto de precisar y regular las normas a que están obligados el Ministerio y sus servidores públicos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Reglamento Orgánico Interno, aprobado mediante Acuerdo Gubernativo número 215-2012, contiene una estructura funcional y administrativa.

En la actualidad dicha estructura no se ajusta a las reformas efectuadas al Código de Trabajo por medio de Decreto 7-2017. Los artículos 276 y 277 del Código de Trabajo, regula que algunas dependencias específicas del Ministerio de trabajo y Previsión social esta obliga a tener en vigencia un Reglamento Interior de Trabajo siendo estas:

- Dirección General de Trabajo
- Inspección General de Trabajo
- Comisión Nacional del Salario

Dichos reglamentos son dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.



La Inspección General de Trabajo y Comisión Nacional del Salario, son las únicas direcciones que cuentan con reglamento interno de trabajo, en el caso de la Inspección General de Trabajo, su reglamento data de más 40 años, siendo necesaria una actualización de conformidad con el Código de Trabajo.

La modernización y la vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, que reformo el Código de Trabajo insta a unificar, reglamentos, instructivos y protocolos que actualmente están vigentes en esas dependencias.

- **PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:** de conformidad con el artículo 49 del Código de Trabajo, es el instrumento jurídico que se celebra entre un sindicato o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como autoridad nominadora, tiene vigente un pacto colectivo de condiciones de trabajo suscritos con los sindicatos:

- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
–SITRAMITRAPS–
- Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
–SIGEMITRAB–
- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
–20 DE OCTUBRE–



El pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente en el Ministerio, tiene categoría de ley profesional, es de observancia obligatoria para las partes, norma y reglamenta las condiciones en que el trabajo deba prestarse, garantiza la estabilidad laboral, la eficacia y eficiencia en el servicio público y bienestar de los servidores públicos.

- **LA COSTUMBRE:** son aquellos actos y consecuencias reiteradas de los sujetos de la administración pública derivado de un contrato o relación de trabajo, en forma invariable, buena fe, equidad, uso y costumbres locales o la ley, de conformidad con el artículo 20 literales a) y b) del Código de Trabajo.



Capítulo II

2. La seguridad social en Guatemala

Antes de la revolución del 20 de octubre de 1944, las condiciones de vida y miseria de los guatemaltecos se hallaban en un total abandono por los gobiernos tradicionalmente de tendencia militar. Las garantías mínimas de salud y seguridad social estaban totalmente alejadas de las expectativas de los guatemaltecos para elevar su nivel de vida.

Los gobiernos revolucionarios, adoptaron medidas para elevar el nivel de vida de los guatemaltecos, es a través de la legislación laboral que se conceptúan la seguridad social y se instituye como ente rector el Instituto Guatemalteco de Seguridad.

En la época revolucionaria se establece el régimen de seguridad social de carácter obligatorio, único y nacional, fundado en los principios y protecciones mínimas a la población guatemalteca.

Se crea un sistema de contribuciones y aportaciones por parte del Estado en su calidad de patrono, los patronos en general y trabajadores, estos últimos beneficiarios directos del régimen de seguridad social.

Como se puede establecer "en Guatemala el derecho a la seguridad social, ha permanecido vigente en las constituciones de la Republica a partir de marzo 1945. En



dicha oportunidad el Congreso de la Republica emitió el decreto 245 conocido como la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)"⁸

El régimen de seguridad social dio inicio con la cobertura de accidentes de trabajo extendiéndose al año siguiente a los accidentes comunes y posteriormente con los programas materno-infantil. La seguridad social en Guatemala trae beneficios directos para cada uno de los contribuyentes, su núcleo familiar y los dependientes económicamente de estos.

El artículo 27 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que todos los guatemaltecos que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos, o para sus familiares que dependan económicamente de ellos.

2.1. Concepto

La Organización Internacional del Trabajo define la seguridad social: "como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad laboral, desempleo,

⁸ Gonzales Quezada, Carlos seguridad social y desarrollo. Editorial Instituto de Ciencias Políticas y Sociales Universidad Rafael Landívar. 1979



invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”⁹

El orden público laboral guatemalteco, distingue tres normas fundamentales que se refieren a la seguridad social, entre ellas:

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- Código de Trabajo

La Constitución en el artículo 100, garantiza por parte del Estado la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Sistematiza un método de aportaciones que el Estado, empleadores y trabajadores tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen, derecho a participar en su dirección y procurar su mejoramiento progresivo.

2.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social-IGSS-

El régimen de seguridad social de conformidad con las normas antes indicadas corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entidad autónoma, con

⁹ Seguridad Social Guía de educación obrera, pagina 6, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1995



personalidad jurídica y patrimonio propio, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse.

2.3. Asignación presupuestaria

El Organismo Ejecutivo, está obligado por medio del Ministerio de Finanzas Publica, en asignar dentro del presupuesto de ingresos y egresos del Estado, cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos y actuariales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Al respecto el Estado de Guatemala, hasta la presente fecha no ha podido cumplir con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuanto a trasladar la cuota correspondiente al Estado.

Sin embargo, los empleadores y trabajadores del sector privado, así como los servidores públicos cubren la cuota respectiva

2.4. Máxima protección

La Constitución establece como máxima protección para los habitantes de la República, la obligación del Estado de reconocer y garantizar el derecho a la Seguridad Social a todos los habitantes.



De tal manera, surge el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con la finalidad de aplicar en beneficio de los cotizantes, esta obligado a prestar una protección mínima, en tal sentido debe fomentarse la obligación del Estado, empleadores y trabajadores de contribuir y financiar el régimen de seguridad social para mejorar la cobertura, prestación de servicios médicos y prestaciones económicas.

2.5. Coordinación interinstitucional

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar en forma coordinada con las instituciones de salud en forma coordinada, por supuesto que esta disposición no viola su autonomía, por el contrario, le da su lugar como ente rector de la seguridad social debiendo coordinar con las siguientes Instituciones y Ministerios:

- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Economía
- Superintendencia de Administración Tributaria.

Esta coordinación es únicamente con la finalidad de controlar y vigilar la seguridad social de los guatemaltecos y evitar la evasión de las contribuciones obligatorias para empleadores, trabajadores y El Estado.



2.6. Características

Dentro de las características del régimen de seguridad social se encuentran;

2.6.1. Función Pública

Esta función la brinda el Estado por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a todos sus habitantes. En la actualidad esta función solo es aplicable para el Estado como empleador, los empleadores y trabajadores que contribuyen a dicho régimen, no así al resto de población; no así es al resto de población que no es cotizante.

2.6.2. Nacional

Esta función se define como la actividad del Estado, de protección y acceso para todos los habitantes de la nación al régimen de seguridad social, extendiéndose a los trabajadores que laboran en el extranjero verbigracia, embajadas, misiones diplomáticas y económicas, así como aquellos extranjeros que laboren en Guatemala en relación de dependencia.

2.6.3. Unitaria

Esta característica instituye como único ente rector de la seguridad al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, puesto que tiene esta obligación establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala.



2.6.4. Obligatoria

Esta característica tiene como finalidad que todos guatemaltecos contribuyan en forma mensual con su pago al régimen de seguridad social, especialmente el Estado, empleadores y trabajadores. De no cumplir con esta obligación el Instituto Guatemalteco podrá requerir el pago de las cuotas atrasadas o no aportadas de los que tenga conocimiento mediante alguna, revisión o denuncia por parte de aquellos beneficiarios a quienes no se les este cumpliendo con esta obligación.

2.6.5 Autofinanciable

Esta característica tiene como objetivo que el régimen de seguridad social sea autofinanciable en los programas que presta a sus afiliados, en tal sentido corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social administrar y definir financieramente los servicios que otorga a los cotizantes, para tal efecto anualmente debe generar su presupuesto para determinar cómo utilizara estos fondos.

2.6.6 Autónoma

Esta característica se define como la libertad e independencia administrativa y financiera del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para ser ente derechos y obligaciones con la finalidad de prestar los servicios que sean necesarios a la población cotizante, dentro de la clase trabajadora.



2.6.7 Exoneración de impuestos

Esta característica se instituye a favor del Estado de Guatemala de forma constitucional, para gozar de exoneración de impuestos, contribuciones y arbitrios que en la actualidad se encuentren establecidos o que se establezcan en el futuro, característica que tiene como objetivo viabilizar los servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.7 Sujetos de la seguridad social

De conformidad con la legislación guatemalteca, los sujetos de la seguridad social obligados a su sostenimiento y participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo, de esa forma interviene en representación y en la defensa de los derechos y prestaciones de uno de sus sectores siendo estos:

- El estado, como empleador
- empleadores
- trabajadores

2.7.1 El Estado

El Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Finanzas Publicas y la Dirección Técnica del Presupuesto están obligados a la asignación presupuestaria para cubrir la cuota del Estado como tal y como empleador.



El Reglamento sobre recaudación de contribuciones al Régimen de Seguridad Social, acuerdo 1421 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, regula la forma en que se deben aportar las cuotas tanto del estado como tal y como empleador, empleadores privados, trabajadores, entidades con patrimonio propio, entidades vinculadas con otros países, se reputan patronos distintos para los efectos de pago de cuotas y del cumplimiento de las demás disposiciones reglamentarias.

Además, el Reglamento en mención, establece que, para el calculo de la cuota laboral no puede ser inferior al salario mínimo fijado por Acuerdo Gubernativo y que las cuotas del Estado y los patronos son de cargo exclusivo de uno y de otro.

Es decir que las instituciones que tengan patrimonio propio o reciban del propio Estado o de otros países están obligados a contribuir al Régimen de Seguridad Social y se reputan patronos distintos para efectos de pago de cuotas y de cumplimiento de las demás disposiciones reglamentarias.

2.7.2 Empleador sector privado

Para los efectos de la seguridad social, patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, siguiendo lo establecido en el artículo 2 del Código de Trabajo.



Al analizar dicha definición todo patrono del sector privado está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social, inscribir al trabajador o a los trabajadores, sin excepción alguna.

En tal sentido es responsabilidad del empleador ante el régimen de seguridad social, del traslado y pago global de las cuotas correspondientes a sus trabajadores.

El reglamento sobre recaudación de contribuciones al régimen de seguridad social obliga al empleador a deducir a cada trabajador, el monto que debe pagar de su salario al régimen de seguridad social y este no puede ser inferior al salario mínimo fijado por acuerdo gubernativo.

2.7.3 Los trabajadores

El Reglamento de Inscripción de Patronos al Régimen de seguridad Social, Acuerdo 1421 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social define: "Trabajador es la persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Los trabajadores en relación de dependencia con la normativa antes indicada están obligados a contribuir con el sostenimiento del régimen de seguridad social, contra prestación de esta, pueden afiliarse, requerir los servicios en salud e incluir a sus cónyuges, sin importar su régimen matrimonial.



En el caso de los accionista o socios que presten sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros por medio de una relación de laboral o contrato de trabajo están obligados y tienen derecho a ser parte del régimen de seguridad social.

Así también toda aquella persona que quedase sin empleo podrá tener la posibilidad de seguir recibiendo los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por un periodo después haber cesado de sus labores, puesto que se busca que pueda emplearse en un tiempo y no dejar de tener sus servicios de seguridad social.





Capítulo III

3. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

De conformidad con el orden público laboral le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumplir y hacer que se cumplan los diversos asuntos de su competencia ejerciendo la rectoría de las relaciones obrero-patronales, entre empleadores, trabajadores y sindicatos, en este sentido es relevante conocer sus orígenes y sus competencias.

3.1. Antecedentes

El antecedente más indiscutible origen del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra en el primer Código de Trabajo que se promulga en Guatemala, y es el que está contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.

El Decreto 330, entró en vigor el 1 de enero de 1947, dentro de su contenido incluye una serie de derechos y obligaciones para los empleadores y trabajadores, la organización administrativa del trabajo entre ellas, un sistema de inspección y cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social.

El Código de Trabajo cumple con las garantías sociales mínimas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala de fecha 11 de marzo 1945.



Tanto la Constitución, como el Código de Trabajo promulgados en esa época, buscan desarrollar una legislación protectora de los trabajadores, crear una organización administrativa, un sistema de inspección y la organización de los tribunales de trabajo y previsión social.

El Código de Trabajo ha sido reformado, tanto por el Congreso de la República de Guatemala y el presidente de la República prueba de ello, es el Decreto Presidencial 570 de fecha 28 de febrero de 1956 que constituye la más amplia modificación a dicho cuerpo legal, ya que reformo 97 artículos y derogó algunos de ellos.

El Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 1441 con fecha 29 de abril de 1961, el cual reforma el Decreto 330 y el Decreto Presidencial 570, ambos del Código de Trabajo, modificando así todas aquellas disposiciones que se consignan en el texto de la ley y las que se opongan.

El Decreto 1441, en las disposiciones derogatorias y finales dispone separar al Ministerio de Trabajo del Ministerio de Economía, es decir que a partir de esa fecha desapareció el Ministerio de Economía y Trabajo, dando nacimiento al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Ministerio de Economía.

El Congreso de la República mediante el Decreto 1441, fortaleció al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, prueba de ello, es que, creo una estructura administrativa integrada por la Inspección General de Trabajo, la Comisión Nacional del Salario y el Departamento de Trabajo, este último denominado en la actualidad Dirección General de Trabajo.



3.2. Definición

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones referente a la materia del trabajo, siempre que no sean de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Así como, vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de las disposiciones referentes al trabajo, que no sean de competencia de los órganos jurisdiccionales en cumplimiento a los artículos 274, 275, 276 y 277 del Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cumplimiento al artículo 274 del Código de Trabajo, debe coordinar acciones en materia de previsión social con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en protección al bienestar y seguridad de los trabajadores en general.

De igual forma artículo 40 de la Ley Organiza del Organismo Ejecutivo, contenido en el Decreto 114-97 del Congreso de la República, define que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir como Ministerio de Estado el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica - profesional y la previsión social.



3.3. Funciones sustantivas

El Decreto, 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo designa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las siguientes funciones:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.
- Prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y recomendar la ratificación de los convenios internacionales de trabajo.
- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo.
- Administrar descentralizadamente sistemas de información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral. Para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.



- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, en relación con la mujer, el niño y grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores, la ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social. Propiciando el mejoramiento de los sistemas de prevención social y de prevención de accidentes de trabajo

Las funciones se ejecutan a través de las dependencias que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Reglamento Orgánico Interno, aprobado por medio de Acuerdo Gubernativo número 215-2012.

3.4. Organización Administrativa

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con las facultades administrativas y sustantivas señaladas por el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, administrativamente se organiza como una dirección superior:

- despacho ministerial
- 3 viceministerios
- dependencias de conformidad al Reglamento Orgánico interno del Ministerio.



3.4.1. Despacho Ministerial

El Despacho Ministerial, es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al que le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece el orden público laboral guatemalteco y demás leyes vigentes.

Se integra por:

- Ministro de Trabajo y Previsión Social
- Viceministerio de Administración de Trabajo
- Viceministerio Previsión Social y Empleo
- Viceministerio Administrativo-financiero.

Los viceministros ocupan la posición jerárquica inmediata inferior al Ministro y no tienen subordinación entre sí.

Sustituyen al Ministro en ausencia temporal cuando se encuentra fuera del país o imposibilitado por enfermedad o incapacidad para el ejercicio de sus funciones y se rige en su orden al de mayor antigüedad, es decir el Viceministro que primero hubiera tomado posición del cargo.

3.4.2. Viceministerio de Administración de Trabajo

Es el encargado de velar porque empleadores, trabajadores y sindicatos cumplan con las leyes laborales y de previsión social, tiene a su cargo tres direcciones fundamentales para el cumplimiento del orden público laboral, entre ellas:



- Inspección General de Trabajo.
- Dirección General de Trabajo
- Dirección de Fomento a la Legalidad.

La Inspección General de Trabajo, tiene a su cargo el sistema de inspección, verificación, prevención y constatación del cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 81 y 129 sobre la Inspección del trabajo, comercio, industria y agricultura.

La Dirección General de Trabajo, le corresponde llevar control y registro de inscripción de personalidades y personerías jurídicas de los sindicatos, federaciones y confederaciones. A demás, el registro de los contratos individuales de trabajo, reglamentos interiores de trabajos, libro de salarios y la coordinación de la Comisión Nacional del Salario.

La Dirección de Fomento a la Legalidad, creada por el Acuerdo Ministerial 284- A- 2012 de fecha 28 de septiembre de 2012, cumple con atribuciones por medio de los departamentos de asistencia profesional supervisada y pasantía.

Ambos departamentos, fundamentalmente acompañan a los trabajadores que no tienen capacidad económica para ser acompañados en los tribunales de trabajo y previsión en la defensa de sus pretensiones económicas o bien en los casos de seguridad social y



derechos laborales, sustituyo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en su estructura y funciones.

3.4.3. Viceministerio de Previsión Social y Empleo

Es el encargado de velar por el cumplimiento de las leyes de previsión social, salud y seguridad ocupacional y el empleo, tiene a su cargo tres direcciones fundamentales para el cumplimiento de sus funciones:

- Dirección General de Previsión Social
- Dirección de Empleo
- Oficina Nacional de la Mujer

La Dirección General de Previsión Social, tiene a su cargo la vigilancia, salud y seguridad ocupacional en los centros de trabajo y la promoción, divulgación de derechos laborales en poblaciones en riesgo de vulnerabilidad.

Dicha Dirección, administra el Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, protección al menor trabajador, trabajadores discapacitados y pueblos indígenas.

La Dirección de Empleo, tiene a su cargo diseñar y coordinar políticas de empleo a nivel nacional para promover ferias del empleo, bolsa laboral y acompañamiento a los trabajadores en situación de desempleo.



La Oficina Nacional de La Mujer, es una entidad multisectorial de las instituciones del estado adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como función principal velar y promover la integración de la mujer en el desarrollo del país.

3.4.4. Viceministerio Administrativo-Financiero

Este Viceministerio en el que tiene fundamentalmente coordinar, planificar y programar las actividades de los departamentos de presupuesto, contabilidad, tesorería, inventarios, administrar la gestión financiera del presupuesto, de la contabilidad y de la tesorería del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además, tiene la administración de los centros recreativos del Estado, la administración del Recurso humano del Ministerio, administrar los sistemas electrónicos para los usuarios y la recepción de los informes de los empleadores, tiene a su cargo las siguientes dependencias:

- Unidad de administración financiera
- Dirección administrativa
- Dirección de recursos humanos
- Dirección de sistemas de información
- Dirección de recreación del trabajador del Estado
- Coordinación nacional de direcciones departamentales y jefaturas municipales



- Dirección de estadísticas laborales

La Unidad de Administración Financiera, tiene a su cargo la tesorería, caja, contabilidad, inventarios, costos, control de ejecución presupuestaria.

Dirección Administrativa, tiene a su cargo la seguridad, transporte, mantenimiento y almacenamiento de los bienes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contrataciones y adquisiciones del Estado.

La Dirección de Recursos Humanos, es la responsable de la administración del personal, y las buenas relaciones laborales, reclutamiento y selección del personal.

Dirección de Sistema de Información, es la encargada del soporte técnico y telecomunicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dirección de Recreación del Trabajador del Estado, es la dependencia encargada de promover y ejecutar programas de recreación para los trabajadores del estado y administrar los centros recreativos y vacacionales que son sostenidos con el aporte anual de todos los trabajadores del sector público.

La Coordinación Nacional de Direcciones Departamentales y Jefaturas Municipales, tiene a su cargo la representación administrativa y funcional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los 22 departamentos de la República de Guatemala.



Dirección de estadísticas laborales, tiene a su cargo el control de los procedimientos estadísticos y la difusión de la información pública además de investigar y brindar el soporte técnico a los empleadores para cumplir con los informes de conformidad con la ley.





Capítulo IV

4. CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

El incumplimiento por parte del Estado de Guatemala por medio de la autoridad nomencladora Ministerio de Trabajo y Previsión Social a las normas contenidas el Pacto Colectiva de Condiciones de Trabajo, la negativa de discutir por la vía directa los desacuerdos laborales abrió las puertas para que los servidores públicos acudieran a la vía jurisdiccional a través de plantear un conflicto colectivo de condiciones de trabajo.

La rebeldía al cumplimiento de la ley profesional vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha provocado que las organizaciones sindicales acudan a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a presentar un pliego de peticiones de carácter económico Social.

Como consecuencia de dicha rebeldía y la negativa de utilizar los mecanismos para la solución extrajudicial de los conflictos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concurre la prohibición de despedir a los trabajadores o dar por terminados los contratos de trabajo sin autorización judicial y tomar represalias en el ejercicio de los derechos laborales de ambas partes.

El 31 de marzo del 2022, el Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitió para su trámite el conflicto colectivo de carácter económico social identificado con el número 01173-2022-03150 a cargo del oficial



séptimo entre el Estado de Guatemala, autoridad nominadora Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Sindicato Unión Sindical de Trabajadores del Ministerio y Previsión Social-UST-MTPS.

4.1 Antecedentes

El conflicto colectivo de carácter económico social fue promovido el Sindicato Unión Sindical de Trabajadores del Ministerio y Previsión Social-UST-MTPS., el cual surgió como cuarto sindicato dentro de dicho Ministerio.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene prohibición para finalizar los contratos de trabajo de sus servidores públicos sin la autorización del órgano jurisdiccional competente. De la investigación realizada, se comprueba que existen despido de servidores públicos sin la autorización judicial y el inicio de incidentes para la cancelación de contratos ante el órgano competente.

El Juzgado Décimo Quinto Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Juez B, fue designado y competente para conocer el conflicto colectivo de carácter económico Social e integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el Código de Trabajo.

4.2 Emplazamiento

El artículo 379 del Código de Trabajo, advierte a las partes que desde el momento en que se entregue el escrito que contiene el pliego de peticiones se tendrá por planteado



el conflicto colectivo de carácter económico social, para el solo efecto, de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

En tal sentido, se debe comprender que el conflicto colectivo de carácter económico social, son aquellas acciones de carácter laboral planteadas por un sindicato o varios sindicatos ante los tribunales de trabajo y previsión social, con la finalidad discutir un pliego de peticiones con su patrono, otorgando garantías mínimas durante todo el proceso, evitando con ello, despidos, represalias y actos de discriminación.

Si en caso se infringe esta disposición, cualquiera de las partes será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

Además, deberá repararse inmediatamente el daño causado a los trabajadores, que en este caso cesar los actos de discriminación, reinstalar a todos servidores públicos despedidos en sus puestos originales y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido ilegal.

El Estado de Guatemala, el 7 de noviembre de 1951, ratifico por medio del Decreto Legislativo 843 del Congreso de la República de Guatemala, tres convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- con rango de fundamentales, el número 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el número



98 relativo a el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Asimismo, el número 111 sobre la discriminación en el Empleo y la Ocupación.

Estas normas de carácter internacional han sido suscritos por El Estado para garantizar a los trabajadores y empleadores la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, previniendo que dichas partes, no sean objeto de distinción, exclusión o referencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

El artículo 102, literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, instituye el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, sean estos de la iniciativa privada o del Estado, sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa correspondiendo únicamente cumplir con los requisitos que establezca la ley.

La norma de carácter constitucional, advierte a los empleadores que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Cuando se trata de despidos ilegales de dirigentes sindicales, afiliados y servidores públicos que no han apoyado el movimiento, sin contar con autorización judicial, los afectados pueden presentarse ante la Fiscalía de Sección de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas, cuya función será conocer, investigar y seguir los delitos que



se cometan los líderes sindicales y sindicalistas, especialmente velar por que se respeten los convenios 87, 98 y 111 de la OIT.

4.2.1 Prohibición de despedir

El trabajo tiene como finalidad la estabilidad laboral, social y económica de los trabajadores o servidores públicos, lo cual se extiende a cubrir las responsabilidades familiares y sindicales.

Al respecto el Estado de Guatemala, con fecha 22 de febrero de 1996, ratificó el Convenio número 156 relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo.

Dicho Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

En tal sentido, la ausencia de estabilidad laboral afecta la libertad sindical y la negociación colectiva, ya que los despidos ilegales o sin autorización judicial afecta la integración de las asociaciones de trabajadores, la defensa y promoción de los intereses comunes con respecto a su empleador y el bienestar de sus familias.

Toda terminación de contratos de trabajo en la empresa o entidad estatal en que se ha planteado el conflicto de carácter económico social, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto



respectivo, debe ser autorizada por el órgano jurisdiccional que conoce el conflicto, en caso se diera la terminación de la relación laboral sin dicha autorización, sería un despido nulo de pleno derecho.

Si se produjera la terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental que regula el Código de Trabajo y la Ley del Organismo Judicial, el Juez a cargo del expediente de mérito, aplicará las sanciones económicas respectivas y ordenará la reinstalación del servidor público en su mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones laborales en la que se encontraba antes de su despido. En caso de que persista la desobediencia del empleador, duplicara las sanciones y certificación de lo conducente para su procesamiento ante el Ministerio Público.

El Derechos de reinstalación regulado por el artículo 380 del Código de Trabajo, constituye una de las máximas garantías y tutela para los trabajadores o servidores públicos del derecho laboral guatemalteco.

Del mismo modo, garantiza la estabilidad en el empleo, permite que los trabajadores y sus familias accedan a derechos mínimos laborales como a los servicios médicos que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y frente a su empleador que puedan demandar mejores condiciones laborales en la vía directa o bien por medio de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.



De la investigación de campo realizada se estableció, que de los años 2018 al 2022, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social despidió sin autorización judicial a 6 servidores públicos, como se describe en el cuadro siguiente:

Reinstalación	Ministerio de Trabajo y Previsión Social órdenes judiciales		
	Servidores públicos	Pagos de cuota laboral al IGSS por reinstalación	Trabajadores a quienes se les pago sus salarios caídos
6	6	6	-

Fuente: Acceso a la Información Pública, Ministerio de Trabajo y Previsión Social año 2022.

4.2.2 Prohibición de tomar represalias

Planteada el conflicto colectivo de carácter económico social, existe prohibición para las partes de tomar la menor represalia, uno contra el otro e impedirse el ejercicio de sus derechos.

Se debe comprender que la represalia constituye cualquier acto de venganza, revancha o injerencia que impida o limite en ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, ejercida por cualquiera de las partes del conflicto colectivo de carácter económico social.



Al respecto el artículo 1, del Convenio 98 de la OIT, define que "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración".

Dicho convenio considera que son actos de injerencia, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

El Artículo 10 del Código de Trabajo, prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

A esta a esta prohibición se le conoce como el principio indemnidad, ya que imposibilidad adoptar medidas de represalias contra los trabajadores por el ejercicio o haber ejercido los derechos laborales y la tutela judicial.

La prohibición de no tomar represalias contenidas en los artículos 10 y 379 del Código de Trabajo, tiene como finalidad que trabajadores, sindicatos y patrono, mantengan una



buena comunicación, agoten todos los mecanismos para solucionar los conflictos laborales y fundamentalmente mantener paz laboral en el centro de trabajo.

El incumplimiento a la prohibición de no tomar represalias tiene como consecuencias sanciones económicas, el derecho de la parte afectada de denunciar al juez contralor por la vía incidental y de acudir al Ministerio Público para que se investigue cualquier acto intimidatorio que restrinja, impida o limite ilegalmente la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

4.3 Incidente de reinstalación

Al establecer que en los años 2018 al 2022 se efectuaron 6 despidos sin efectuar el procedimiento incidental al que hace referencia el artículo 380 del Código de Trabajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se vio obligado a reinstalar a los servidores públicos despedidos y como consecuencia pagar los salarios caídos, prestaciones laborales y hacer el descuento de la cuota que corresponde al servidor público para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.4 Características

La Ley del Organismo Judicial, establece que toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente.



El incidente de reinstalación tramitado en un conflicto colectivo de carácter económico social, de conformidad al autor de la presente tesis, posee las siguientes características:

- **Celeridad:** busca que la judicatura, resuelva en el menor tiempo posible y restaure los derechos laborales compelidos.
- **Oficioso:** El Juez actuará inmediato de oficio o por denuncia de la omisión del procedimiento.
- **Restaurador:** La judicatura manda reparar de inmediato el daño causado a los trabajadores.
- **Accesorio:** La judicatura trámite en forma accesoria el incidente reinstalación e independiente al conflicto colectivo de carácter económico social.
- **No es suspensivo:** El trámite del incidente de reinstalación, no suspende el proceso principal y es exclusivo de la reinstalación o represalia.
- **Excepcional:** solo se utilizará a razón de un despido ilegal, y de una prohibición judicial.

4.5 Consecuencias

El incidente de reinstalación busca restablecer los derechos laborales de los trabajadores compelidos, como consecuencias de un despido ilegal ejecutado por el



empleador y por existir prevenciones formuladas por el órgano jurisdiccional que conoce el conflicto colectivo de carácter económico social.

4.5.1 Positivas

Se ordena al empleador a retornar al servidor público a su puesto original de trabajo, en igual condición, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y no tomar represalias.

4.5.2 Negativas

Cuando el órgano jurisdiccional competente, no resuelve dentro de los plazos de ley, en detrimento de los intereses del servidor público y del Estado.

4.6 Reinstauración de Derecho laborales

Se produce cuando el incidente de reinstalación es declarado con lugar, ordenándose a la parte empleadora a reinstaurar el daño causado y hacer efectivas las prestaciones que corresponden.

4.6.1 Retorno al puesto de trabajo

Como secuela de la orden de reinstalación, él servidor público retorna a su puesto original de trabajo, en iguales condiciones.



No se admite trasladar al servidor público a un puesto distinto al que tenía al momento de su despido, de lo contrario se perfecciona el cambio de condiciones de trabajo sujeto a un incidente de represalia.

4.6.2 Pago de salarios

La orden de reinstalación lleva como consecuencia el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido del servidor público hasta su efectivo retorno.

4.6.3 Prestaciones laborales

El retorno del servidor público a su puesto de trabajo conlleva que se le otorguen las prestaciones laborales que no gozo durante el periodo de despido otorgadas por el empleador de buena fe, costumbre o el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

4.6.4 Seguridad social

Como se estableció en la investigación realizada, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no solicito la autorización judicial para despedir a 6 servidores públicos del periodo comprendido del año 2018 al 2022.

Los servidores públicos, despedidos fueron afectados en su estabilidad laboral, salario y prestaciones laborales y lo más grave es que se les limitó el acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



Estos servidores públicos, acudieron ante el órgano jurisdiccional a solicitar su reinstalación y al retornar a su puesto original por orden judicial el Ministerio de Trabajo y Previsión Social los reporta y descuenta de los salarios caídos, las cuotas que debe aportarse al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desde su despido hasta su efectiva reincorporación.

Se concluye en la presente investigación que los servidores públicos en el periodo de desempleo no tuvieron acceso al Instituto Guatemalteco de Seguridad por estar despedido en forma ilegal.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Unidad de Acceso a la información pública informo que cumplió con la obligación de trasladar la cuota laboral correspondiente a los trabajadores reinstalados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es evidente que los servidores públicos en el periodo de desempleo ilegal no tuvieron acceso a la seguridad social, se les retuvo la cuota laboral después de haber logrado por la vía incidental su reinstalación.

En el presente caso, es necesario formular una propuesta de modificación o ampliación al artículo 280 del Código de Trabajo, para asegurar que los trabajadores que han sido despedidos sin autorización judicial sigan con cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, hasta que se orden su retorno a su puesto de trabajo.





Capítulo V

5. MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, posee pacto colectivo de condiciones de trabajo negociado y suscrito con el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –SITRAMITRAPS–, Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –SIGEMITRAB– y Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –20 DE OCTUBRE-. Este pacto tiene ya mas de cinco años vigente por lo que se busca negociar uno nuevo.

A la presente fecha según la investigación realizada, ambas partes no se han puesto de acuerdo para discutir y negociar una nueva ley profesional, lo que ha provocado la formación de un cuarto sindicato, teniendo vigente un conflicto colectivo de condiciones de trabajo sobre este tema.

La conflictividad ha llegado a su punto álgido en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, solicitando la terminación de la relación de trabajadores sindicalizados y de directivos sindicales, por la vía de los incidentes solicitando la cancelación de contratos de trabajo de directivos sindicales por la vía ordinaria laboral y a los afiliados por la vía de los incidentes. Cuando es deber del Ministerio garantizar por medio de su ley profesional la estabilidad laboral y promoción en el trabajo, en bienestar de los servidores públicos con los que cuenta.



5.1 Procedimiento para la resolución y prevención de conflictos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asienta mecanismos inmediatos para resolver los problemas laborales por la vía directa o por el solo cumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Estos mecanismos tienen por objeto regular, prevenir y resolver los problemas laborales individuales o colectivos, sobre la base de los principios del derecho de trabajo.

La ley profesional vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es de observancia obligatoria para las partes, norma y reglamenta las condiciones en que el trabajo deba prestarse entre estos.

Los mecanismos, legitima la estabilidad laboral y promoción del trabajo, la eficacia y eficiencia en el servicio público, la seguridad y bienestar de los servidores públicos. En consecuencia, las partes en conflicto están obligados a utilizar dichos mecanismos por existir intereses comunes entre ambos.

5.2 Ámbito de validez de la ley profesional

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las organizaciones sindicales, de conformidad con el artículo 5 del Pacto, han determinado que es aplicable en todos los lugares donde el Ministerio tenga instalados centros de trabajo o aquellos que establezca en el futuro, a los funcionarios y empleados públicos que tengan relación



laboral con él, de conformidad con lo que establece las literales a), b) y c) del artículo 50 del Código de Trabajo.

5.3 Vías para resolver las Controversias

Los sindicatos, trabajadores sindicalizados o no y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuentan con mecanismos inmediatos, para resolver controversias individuales o colectivas entre las cuales se encuentran:

- Las partes deben atender las solicitudes, para prevenir, regular y resolver las controversias de orden laboral que surjan con motivo de la relación obrero-patronal en la vía conciliatoria, dejando constancia escrita de lo acordado en dicha negociación conciliatoria.
- En caso de fracasar la vía conciliatoria en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con los trabajadores de su cartera, ambas partes se comprometen a integrar la Junta Mixta o acudir ante los órganos jurisdiccionales de trabajo, en forma individual o colectiva.

Es decir que estos mecanismos, se complementan con la Arreglo Directo institución del orden publico laboral guatemalteco, que busca que patronos y trabajadores traten de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores y en caso de no ser efectivo



dicho procedimiento utilizar la junta mixta en la cual se encuentran representados ambas partes como un ente colegiado y de decisión.

5.4 Junta Mixta

La Junta mixta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, constituye un mecanismo de solución de los problemas laborales individuales o colectivos, tiene la facultad de emitir recomendaciones para resolver los problemas laborales, las mismas deberán ser aprobadas por consenso de sus integrantes, teniendo fuerza de ley.

Para el efecto la Junta Mixta se integran con igual número de representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de los sindicatos quedando de la siguiente manera:

- a) Por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hasta por un máximo de nueve (9) delegados propietarios y hasta un máximo de tres (3) suplentes, que deberán ser funcionarios activos del Ministerio.

- b) Por parte de los sindicatos, habrá tres (3) delegados propietarios, por cada organización sindical signaste, hasta un máximo de nueve (9) propietarios y hasta un máximo de (3) delegados suplentes, quienes será nombrados por sus respectivos comités ejecutivos.

Es importante resaltar que la Junta Mixta, tiene las siguientes facultades de conformidad con el artículo 22 de la ley profesional.



- a) Conocer, analizar discutir y resolver sobre los asuntos que se sometan a su consideración por cualquiera de las partes.

- b) Intervenir con carácter de órgano conciliador, respectó a todas las diferencias que con motivo de la relación obrero-patronal puedan surgir por la aplicación de este Pacto, del Reglamento General de Trabajo del Ministerio y las Leyes de Trabajo y Previsión Social, proponiendo las acciones que resuelvan el conflicto planteado; y

- c) Conocer, intervenir y mediar en todos los asuntos que le competen por la naturaleza del caso o por sus propios fines.

La organización, funcionamiento de la Junta Mixta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por los artículos 21, 22, 23 y 24 del Pacto Colectivos de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

5.5 Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario en el Ministerio de Trabajo y Previsión se rige por la Ley de Servicio Civil y su reglamento y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo por lo que es obligatorio para ambas partes respetar lo establecido en estas prevaleciendo el derecho de defensa y el debido proceso.



5.5.1 Derecho de Defensa

Al respecto del derecho de defensa de los servidores públicos o trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se indica que con excepción de la amonestación verbal, las demás sanciones disciplinarias que corresponda imponerles a los servidores públicos de conformidad con la Ley de Servicio Civil y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, se impondrá previa audiencia por el plazo máximo de 5 días hábiles a partir del día siguiente de la notificación, más un día por razón de la distancia.

De igual manera, se regula que deberá notificarse copia a los comités ejecutivos de los sindicatos signatarios del pacto Colectivo de condiciones de trabajo para que el sindicato que corresponda pueda apersonarse las diligencia que se practiquen bien manifestarse por escrito.

En este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se obliga a respetar el debido proceso y el derecho de defensa y a recibir y diligenciar todos y cada uno de los medios de prueba que aporten el servidor público o bien los sindicatos en los procedimientos disciplinar.

5.5. 2 Debido proceso

Regula como una obligación para EL Ministerio de Trabajo y Previsión Social agotador el debido proceso, es decir lo regulado en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y si en caso se sancionara disciplinariamente o despide a un servidor público sin



haberse cumplido el procedimiento regulado en el Pacto, la sanción no surtirá efectos jurídicos; y por violación al pacto los servidores públicos tendrán derecho a demandar:

- a) En el caso de que el servidor público solicite su reinstalación, tiene derecho a acudir ante un juzgado de trabajo de primera instancia competente a solicitar la misma en la vía incidental, así como el pago de los salarios dejados de percibir y demás prestaciones laborales hasta su efectiva reinstalación.
- b) En el caso de la aplicación de otra medida disciplinaria que no sea el despido deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

5.6. Medidas disciplinarias

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá imponer medidas disciplinarias siempre en cumplimiento al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y supletoriamente en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, siendo las medidas las siguientes:

5.6.1 Amonestación Verbal:

Corresponde imponer al jefe inmediato, por faltas leves que cometan los servidores públicos en el desempeño de sus labores, en forma privada de manera comedida y ajena de toda expresión lesiva a la dignidad humana.



5.6.2 Amonestación por escrito:

Procede amonestar por escrito al trabajador por parte del jefe inmediato, después de dos amonestaciones verbales impuesto al trabajo dentro de un mismo mes calendario o cuando cometa una falta de mediana trascendencia.

5.6.3 Suspensión del trabajador sin goce de Salario:

Procede imponer esta sanción disciplinaria al servidor público después de dos amonestaciones por escrito dentro de un mismo mes calendario o por reincidencia de una falta de cierta gravedad, No deberá decretarse por más de 8 días cada vez, ni más de 30 días de un mismo año calendario.

5.6.4 Despido

El despido de un servidor público procede en los casos previstos en este pacto y en el artículo 76 de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, cuando previamente se haya comprobado fehacientemente la causal o causales de despido, siempre y cuando se le haya garantizado el Debido Proceso administrativo, encontrarse debidamente notificado y haber causado estado el mismo.



En caso de que no se compruebe la causa o causales del despido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se abstendrá de efectuar el despido y archivara el expediente, notificando al interesado y a los sindicatos signatarios del presente pacto.

5.6.5 Revisión de la Medida Disciplinaria

De igual forma el pacto colectivo, permite al servidor público como otro mecanismo de solución de conflictos solicitar el derecho de revisión de la medida disciplinaria cuando estime por alguna circunstancia que sus derechos hubieren sido violados por la aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión de labores o despido, dicha revisión deberá plantear a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro del plazo de 5 días hábiles, se debe comprender que es a partir de que se aplicó la medida con copia al sindicato correspondiente, para que se integre y conozca de dicha revisión la Junta Mixta antes indicada.

6. Revisión del expediente personal

El Pacto vigente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reglamenta que el Ministerio proporcionará copias sobre cualquier dato del expediente personal u hoja de servicio al servidor público que lo solicite por escrito, obligándose a entregar en un plazo no mayor de 10 días hábiles, esta gestión el servidor público la puede hacer por medio de un tercero autorizado por escrito por este.



De las entrevistas efectuadas a los Servidores públicos se pudo establecer que la gestión se realiza pero que se les hace saber que el expediente ya se encuentra judicializado, negando la petición antes indicada.

6.1. Incumplimiento de pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Como se estableció de la investigación, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los Sindicatos, detallan con suficientes mecanismos para resolver los problemas individuales o colectivos que se derivan de la relación laboral.

En tal sentido no es viable que se tomen medida de hecho, no se agoten los procedimientos y como consecuencia se incumpla con el orden jurídico laboral y especialmente se ponga en riesgo la seguridad social de los servidores públicos.

7. Limitaciones de despedir .

De conformidad con el artículo 379 del Código de Trabajo, desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo de condiciones de trabajo para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

De igual forma, planteado el conflicto colectivo de condiciones de trabajo toda terminación de contratos de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión, aunque se



trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no hubieren adherido al conflicto respectivo, deberá ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Como parte de la investigación efectuada en la presente tesis de grado, se estableció que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los años 2018 al 2022 despidió a 6 servidores públicos, sin agotar los procedimientos debidamente establecidos en esa institución, los servidores públicos despedidos lograron retornar a su puesto de trabajo por medio de órdenes judiciales. Los servidores públicos despedidos en el periodo de desempleo obligatorio del cual fueron objeto no gozaron de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad. Como consecuencia de la reinstalación de los servidores públicos, de sus salarios caídos les fue descontada la cuota que corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguro Social en forma retroactiva. Por lo que se establece la necesidad que el Congreso de la República, en cumplimiento al artículo 100 de la Constitución Política de República de Guatemala, modifique el párrafo segundo del artículo 380 del Código de Trabajo, proponiendo la siguiente redacción: "Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, además de duplicar la sanción ordenará al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, seguir brindando los servicios médicos necesarios al trabajador cesado de sus labores sin autorización judicial, en el presente caso el Instituto podrá repetir contra el patrono o patronos por los gastos que le ocasione la prestación de dichos servicios al trabajador"





BIBLIOGRAFÍA

CAZALI AVILA, AUGUSTO. **La Revolución del 20 de Octubre 1944 y el periodo de la Junta Revolucionaria de Gobierno. Octubre 1944-marzo 1945.** Colección Histórica Política de Guatemala del Siglo veinte, vol. I 2014

FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho Laboral Guatemalteco,** Editorial de León Palacios 2000

GONZALES QUEZADA, CARLOS. **Seguridad Social y Desarrollo.** Editorial Instituto de Ciencias Políticas y Sociales Universidad Rafael Landívar. 1979

KROTOSCHIN, ERNESTO. **Tratado Practico de derecho del trabajo.** Ediciones de Palma.1981.

PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO. **Los principios del derecho del trabajo.** Editorial Fundación de la Cultura Universitaria.2015.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667(consulta: 10 de enero de 2023).

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA. **Serie Donde no hay abogado.** Editorial ODHAG.2022.

OFICINA INTERNACIONA DEL TRABAJO. **Seguridad social guía de educación obrera.** OIT. 1995

Legislación:

Constitución Política de Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1986

Código de Trabajo. Decreto 1441, del Congreso de la Republica de Guatemala. 1961

Reformas al Código de Trabajo. Decreto 7-2017 del Congreso de la Republica de Guatemala. 2017

Ley de bonificación anual para los trabajadores del privado y público. Decreto 42-92 del Congreso de República de Guatemala. 1992



Ley de aguinaldo para empleados públicos. Decreto 1633 del Congreso de la República de Guatemala. 1978.

Ley de bonificación incentivo. Decreto 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala 2001.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdo Gubernativo Numero 229-2014 y sus reformas, Presidente de la República de Guatemala. 2001.

Convenio 81, Sobre la inspección del Trabajo en el comercio y la industria. Organización Internacional del Trabajo Ratificado 1952

Convenio 87, Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1952

Convenio 89, Sobre trabajo nocturno de las mujeres. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1952

Convenio 98, Sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. O. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1952

Convenio 103, Sobre protección de la maternidad. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1983

Convenio 111, Sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1960

Convenio 127, Sobre peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1983

Convenio 129, Sobre la inspección del trabajo en la agricultura. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1994

Convenio 156, Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Organización Internacional del Trabajo Ratificado 1954

Convenio 161, Sobre servicios de salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Ratificado 1989

