

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



**CREACIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE LA REINSTALACIÓN PARA LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA
DETERMINADA INDEFINIDA**

DULCE XIOMARA DÍAZ HERRARTE

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2024

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

**CREACIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE LA REINSTALACIÓN PARA LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA
DETERMINADA INDEFINIDA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DULCE XIOMARA DÍAZ HERRARTE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 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: Vacante

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 EXAMÉN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Dionisio Alvarado García

Secretaria: Lcda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas

Vocal: Lcda. Emilia López López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Diego Caj Cal

Secretario: Lic. Héctor Daniel Morales Morales

Vocal: Lcda. Rosa Elida Guevara Pineda

Razón: "Únicamente el autor es responsable de la doctrina sustentada y contenido de la tesis".
(Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

"Id y enseñad a todo"



REPOSICIÓN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 8 de marzo de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional. RUBEN DARIO GATICA HUERTAS
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DULCE XIOMARA DIAZ HERRARTE, con carné 201409470,
intitulado CREACIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE LA REINSTALACIÓN PARA LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO, QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA DETERMINADA
INDEFINIDA

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.

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

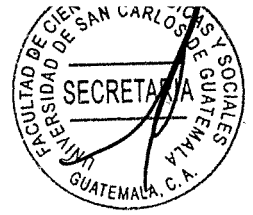


Fecha de recepción 10 / 08 / 2021 f) _____

Asesor (a)
(Firma y Sello)

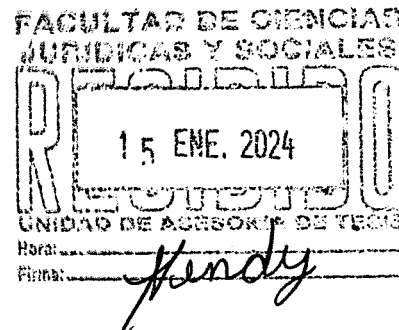
Rubén Darío Gatica Huertas
Abogado y Notario

RUBÉN DARÍO GÁTICA HUERTAS
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Ave 20-66 Zona 1



Guatemala, 04 de octubre de 2021

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



Doctor Herrera Recinos:

De acuerdo al nombramiento de fecha ocho de marzo del año dos mil veintiuno, he procedido a asesorar la tesis de la estudiante DULCE XIOMARA DÍAZ HERRARTE, en elaboración de su trabajo titulado: CREACIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE LA REINSTALACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA DETERMINADA INDEFINIDA, motivo por lo cual place emitir el siguiente:

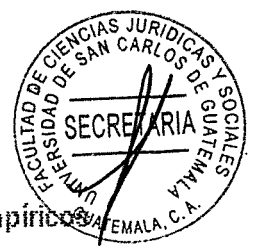
DICTAMEN

La tesis abarca un amplio contenido técnico y científico relacionado con la importancia de conocer la figura jurídica de la reinstalación para los servidores públicos del Organismo Ejecutivo que se rigen por las disposiciones de la Ley de Servicio Civil; considero que el mismo se puede apreciar en el contenido técnico del trabajo de estudio, al utilizar un lenguaje jurídico el cual es acorde a la investigación.

El trabajo contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.

El trabajo de investigación refleja además la combinación de metodología de análisis cuantitativas y cualitativas, las unidades de análisis que permiten establecer el problema principal desarrollado en la tesis de trabajo.

RUBÉN DARÍO GÁTICA HUERTAS
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Ave 20-66 Zona 1



La investigación realizada a través de este trabajo, refleja un buen manejo de datos empíricos y de elementos teóricos utilizados en cada uno de sus capítulos, en ellos se fundamenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.

En la conclusión discursiva se manifestó, la importancia de la figura jurídica de la reinstalación para un servidor público, cuando este ha sido destituido en forma injusta e ilegal de su puesto de trabajo, transgrediendo y vulnerándose derechos laborales mínimos a la estabilidad laboral en el mismo; en virtud que para estos trabajadores del Estado que son destituidos, no existe un mecanismo legal de protección, menos un procedimiento para el regreso de estos, a sus antiguos puestos de trabajo a través de la vía de la reinstalación.

Declaro que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estimen pertinentes.

Por lo anterior y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que prosiga con los trámites que sean necesarios para su graduación.

Atentamente,

RUBEN DARIO GATICA HUERTAS

ABOGADO Y NOTARIO

COL. 16219

Rubén Darío Gatica Huertas
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

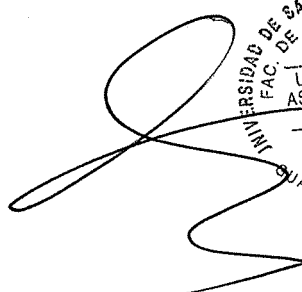


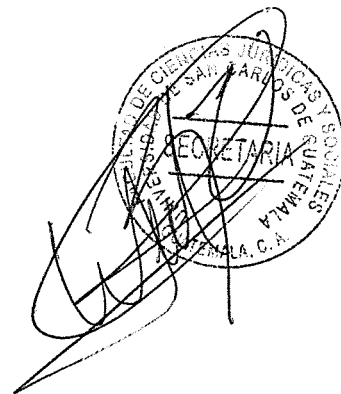
D.ORD. 393-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **DULCE XIOMARA DIAZ HERRRARTE**, titulado **CREACIÓN DE CONCEPTOS Y FORMAS DE LA REINSTALACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE FORMA DETERMINADA INDEFINIDA.** 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


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


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad de San Carlos de Guatemala
DECANO
GUATEMALA, C.A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por acompañarme todos los días de mi vida, especialmente en aquellos que fueron muy difíciles, donde manifestó su inmenso amor y misericordia; por ser la fuente inagotable de sabiduría, inteligencia y amor que me permite hacer realidad este sueño y darme las fuerzas necesarias para poder lograr mis objetivos.

A MI PADRE:

Rubén Darío Díaz Acté, por su paciencia que desde muy pequeña me dedicó y hasta la fecha sigue dedicando; gracias por tu amor incondicional y ser un ejemplo a seguir.

A MI MADRE:

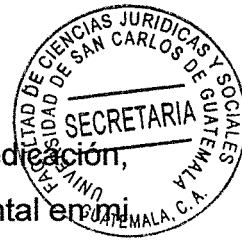
Ángela Consuelo Herrarte Marroquín, por tu amor, esfuerzo, sabiduría y por siempre creer en mí, me enseñaste que con perseverancia el éxito se alcanza, que todo se logra con la ayuda de Dios.

EN ESPECIAL A:

Clemente Díaz (Q.E.P.D), Dios lo tenga en su gloria, a pesar de no estar a mí lado, lo recuerdo con mucho amor, sus sacrificios y sabias enseñanzas que dieron frutos.

A MIS HERMANAS:

Sully Jeanmilette Díaz Herrarte, Darían Mishell Díaz Herrarte y Elena Verenice Castro Rivera, agradecida por sus apoyos y compañía permanente, que los sueños se



hacen realidad con entrega y dedicación,
cada una de ustedes es fundamental en mi
vida, las amo.

CON CARIÑO A:

Handersón Rosales, gracias por el apoyo
incondicional, paciencia y cariño absoluto,
por siempre creer en mí

A MIS ABUELOS:

Alicia Marroquín, Alfredo Herrarte y Elena
Herrarte, gracias por sus oraciones,
consejos y cariño incondicional.

A MI FAMILIA:

Quienes de alguna manera formaron parte
con sus enseñanzas, sus palabras y cariño
absoluto.

A MI ASESOR:

Rubén Darío Gatica Huertas, por su
amistad y colaboración brindada durante la
elaboración de mi tesis.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales; por abrirme sus puertas y
permitirme iniciar los conocimientos,
carácter y valores para actuar con apego a
la ética y a la moral profesional.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de
San Carlos de Guatemala, mi alma mater,
por la formación profesional y ser la sede de
todo el conocimiento adquirido en estos
años. Que Dios me permita corresponder
con tal responsabilidad.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada fue cualitativa, en virtud que se determinó que la Ley de Servicio Civil carece de un procedimiento de reinstalación, toda vez que por alguna circunstancia el servidor público es removido, destituido o donde se encuentra prestando sus servicios materiales o intelectuales, de forma ilegal, injusta o arbitraria por parte del órgano superior de la administración pública.

El trabajo pertenece a la rama del derecho administrativo, toda vez que se realizó una investigación, que permitió verificar la falta de un procedimiento en la Ley de Servicio Civil adecuado para reinstalar a un servidor público, si el servidor público fuera removido de su puesto de trabajo en forma injustificada e ilegal. El estudio se realizó en el periodo que comprende los meses de mayo a noviembre de 2016 en el sector de la ciudad capital, del departamento de Guatemala. El objeto de la investigación, fue la ausencia de un procedimiento de reinstalación laboral cuando el funcionario es destituido sin causa justa. El sujeto del trabajo de estudio, fueron los funcionarios públicos destituidos ilegalmente y los órganos de la administración pública como patronos.

El aporte académico del trabajo, es recomendar al Organismo Ejecutivo a través del Consejo de Ministros modificar el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, ampliando y estableciendo un procedimiento administrativo de reinstalación, para que el trabajador no acuda a los tribunales de trabajo y previsión social a entablar un juicio ordinario, el cual será muy tardado afectando a la administración pública y al servidor público.



HIPÓTESIS

La existencia de una vulneración por la carencia de un procedimiento legal, de reinstalación para los servidores públicos del Organismo Ejecutivo destituidos que se rigen por la Ley de Servicio Civil, dicha vulneración se da en virtud que los servidores públicos o trabajadores del Organismo Ejecutivo le son violentados y restringidos por parte de la entidad nominadora, al no establecerse un procedimiento de reinstalación laboral, al momento de darse la destitución de un servidor público la ley regula que surge únicamente una nueva relación de trabajo, sin tomar en cuenta los derechos adquiridos en la antigua relación laboral, violando los derechos de reinstalación, estabilidad o inamovilidad del servidor público.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se logró determinar que la disposición legal vigente y positiva a la presente fecha siendo la Ley de Servicio Civil, no regula una figura jurídica de la reinstalación para los servidores públicos del Organismo Ejecutivo, la cual establece únicamente una nueva relación de trabajo.

La hipótesis fue comprobada mediante los método inductivo-deductivo y la técnica de análisis documental de los expedientes relacionados con remoción de los servidores públicos de forma ilegal e injustificada, quienes no gozan de protección al momento de ser destituidos de sus puestos de trabajo, por no establecerse un procedimiento legal en la Ley de Servicio Civil, vulnerando los derechos de los servidores públicos al no desarrollarse un procedimiento adecuado y establecer que servidores públicos gozan del derecho de reinstalación ante el vacío legal existente.

ÍNDICE

Pág.

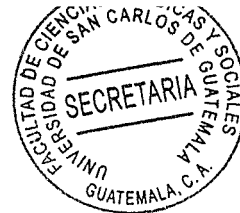
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	1
1.1. Roma Clásica	1
1.2. Edad Media	2
1.3. Época Moderna	3
1.4. Historia del derecho laboral en Guatemala	3
1.5. Antecedentes del servicio civil en Guatemala.....	6
1.6. Naturaleza jurídica del servicio civil.....	8
1.7. Objeto de la Ley de Servicio Civil.....	9
1.8. Fuentes supletorias.....	10
1.9. Teoría del funcionario público.....	10
1.10. Principios de la Ley de Servicio Civil.....	12
1.11. Servidor y empleado público.....	13
1.12. Clasificación del servidor público.....	16
1.12.1. Servicio extenso.....	16
1.12.2. Servicio sin oposición.....	17
1.12.3. Servicio por oposición.....	18
1.13. Derechos de los servidores públicos.....	18

CAPÍTULO II

2. Relación laboral.....	21
2.1. Sistemas de ingreso al servicio civil.....	22
2.2. Designación de agentes públicos.....	24
2.3. Terminación de la relación funcional.....	25
2.3.1. Despido justificado.....	26
2.3.2. Despido injustificado.....	28



Pág.

2.3.3. Procedimiento de despido de un funcionario público.	30
2.3.4. Efectos de la terminación de la relación funcional.....	31

CAPÍTULO III

3. Inamovilidad.	33
3.1. Naturaleza jurídica.	35
3.2. Trabajadores que gozan del derecho de inamovilidad.	36
3.3. La estabilidad.	38
3.3.1. Clases de estabilidad.	38
3.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo.....	40
3.4.1. De tutelaridad.	40
3.4.2. De irrenunciabilidad.....	41
3.4.3. De garantías mínimas.	42
3.4.4. Realista y objetivo.	43
3.5. Supletoriedad en las leyes de trabajo.	43

CAPÍTULO VI

4. Creación de conceptos y formas de la reinstalación para los trabajadores del Estado que prestan sus servicios de forma determinada indefinida.....	47
4.1. La reinstalación.	49
4.2. Servidores públicos que gozan del derecho de inamovilidad laboral.	59
4.3. Consecuencias por la carencia de un procedimiento para reinstalar a un servidor público	62
4.4. Solución a la problemática.	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.	67
BIBLIOGRAFÍA.	69



INTRODUCCIÓN

La investigación se ha enfocado al estudio de la inexistencia de un procedimiento de reinstalación en la Ley de Servicio Civil, únicamente regula la figura jurídica pero no desarrolla etapas para reinstalar a los servidores públicos destituidos sin causa justificada dejando un vacío legal en la norma ya mencionada, vulnerando los derechos de los servidores públicos del Organismo Ejecutivo, en virtud, que el funcionario público al momento de ser destituido de su puesto de trabajo de manera ilegal, no podrán solicitar la reinstalación laboral por que la Ley de Servicio Civil no contempla un procedimiento y tampoco establece que servidores públicos podrán gozar del derecho de reinstalación, menos contempla las causales por las cuales el patrono siendo el Estado, pueda despedir a dichos funcionarios públicos.

Se pudo comprobar la hipótesis planteada, con el fin de buscar y aportar una solución a esta problemática que viven los servidores públicos del Organismo Ejecutivo destituidos sin causa justificada y por supuestos encontrar medios de protección a estos derechos que puedan ser efectivos, derivado de la falta de la falta de un procedimiento legal de reinstalación.

El objetivo general consistió en determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática expuesta, la cual se cumplió durante el desarrollo del trabajo por medio del análisis jurídico de la carencia de un procedimiento legal de reinstalación para los servidores públicos o trabajadores del Organismo Ejecutivo en Guatemala.

Para obtener la información, se utilizó la técnica bibliográfica, documental y a través del método deductivo, inductivo y especialmente el analítico, mismo que ampara la investigación, deduciendo conceptos y sistematizando las diferentes doctrinas encontradas durante el desarrollo del estudio.

El informe final se redactó en cuatro capítulos, estando el primero relacionado con los antecedentes del derecho de trabajo, historial del derecho laboral en Guatemala, el



servicio civil, fuentes supletorias, teoría del funcionario público, clasificación de los servidores públicos y sus derechos; en el segundo, se desarrolla la relación laboral, sistemas de ingreso al servicio civil, designación de agentes diplomáticos, terminación de la relación laboral, procedimiento de despido y terminación de la relación funcional; en el tercero, se contempla la inamovilidad, trabajadores que gozan del derecho de inamovilidad, la estabilidad, principios que inspiran al derecho de trabajo y supletoriedad en las leyes de trabajo; y por último, que es el cuarto, se establece la creación de conceptos y formas de la reinstalación para los trabajadores del Estado que presten sus servicios de forma determinada indefinida, la reinstalación y los servidores públicos que gozan de inamovilidad.

Y para concluir, se plantea ayudar a encontrar posibles soluciones al tema; así también que sea de gran utilidad para toda persona interesada en leer el contenido de la misma, ello con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos y que sea una guía para todos aquellos estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala que están por hacer sus trabajos de tesis.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho de trabajo

El derecho de trabajo no es tan antiguo, en la época primitiva no existía ninguna clase de legislación ni regulación legal para regular la actividad laboral de las personas. Con el aparecimiento del trueque surgió la necesidad de contratar a personas, para que estas pudieran elaborar objetos o productos y lograr intercambiarlos, para poder satisfacer o cubrir alguna necesidad urgente o básica.

1.1. Roma Clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas, sino que para los animales y las cosas; siendo que los esclavos pertenecían a la división de las cosas, las personas consideradas esclavos no pertenecían al *ius civile*, y cuando no se pagaba la totalidad de una determinada deuda pasaban al dominio del deudor y servían al amo, también se vendían esclavos en las plazas públicas.

De tal manera, que los romanos se preocupaban por el desarrollo del derecho civil pero no en las demás ramas del derecho y tampoco protegían la actividad principal que se desarrollaba, siendo la agricultura debido a que pretendían la conquista de muchos pueblos para la expansión de su dominio sobre estos; pero existían otras actividades tales como el comercio y las llamadas profesiones liberales como jurisconsultos, ingenieros, médicos y entre otras profesiones. Por lo que las personas

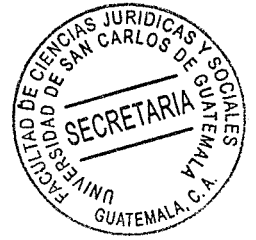


que desarrollaban actividades como agricultura no eran consideradas ciudadanos romanos, por eso no podían ser sujetos a una relación de trabajo y por ende, no eran retribuidos por lo que hacían.

1.2. Edad Media

Tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano desapareció. Tomando una nueva posición por parte de los señores feudales, quienes poseían grandes extensiones de tierra, personajes que pertenecían a la nobleza y hacían que las personas que no poseían tierras cultivaban las tierras de los nobles, con la finalidad de obtener riquezas y mano de obra de forma gratuita, llegado el momento para realizar la cosecha de los productos sembrados, el señor feudal se quedaba con la mayor parte de las cosechas, dejando una mínima parte del fruto cosechado al agricultor y su familia para sobrevivir de forma precaria. Con el cultivo de las tierras que los señores feudales le proporcionaban a las personas para el cultivo, era considerado como una forma de retribución hacia ellos.

De tal manera, que los señores feudales y la iglesia católica, quienes tenían el dominio y control total de las tierras, fueron los que propiciaron y dieron el primer paso para la creación de leyes escritas, por lo que comenzaron a redactarse a través de ordenanzas y fueros municipales, siendo que regulaban las actividades, jornadas de trabajo y formas de pago, a finales de la Edad Media cuando surge la revolución industrial, demostrando que la riqueza no se concentraba solo en tener o no propiedades de tierra.



1.3. Época Moderna

La llegada de los españoles al nuevo mundo, América fue un lugar para que surgiera una explotación masiva de piedras preciosas y oro que eran enviadas a Europa, en donde comienza a surgir una nueva clase social siendo esta la burguesía; que empieza a obtener poder político mediante la corrupción y surge el cambio de la concepción moral del trabajo en el sentido que reconoce los derechos de los trabajadores. Los maestros se cambiaron por patrones, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las maquinas como medios o formas para realizar el trabajo de una manera más fácil y rápida y a la par de ello la competencia entre productores.

1.4. Historia del derecho laboral en Guatemala

Cabe resaltar, que cuando se alcanzó la independencia en Guatemala en 1821, no se emitió ninguna legislación para proteger a los trabajadores, razón por la cual permanecieron abandonados y como consecuencia de ello, en 1871 surge la Revolución Liberal en el gobierno de Justo Rufino Barrios, donde se emitió un Código Civil que era aplicable al derecho de trabajo. Por lo que en el año de 1877 se empieza aplicar en Guatemala el Código Civil emitido en 1871, constituyendo estas las primeras normas de carácter laboral que hubo de índole liberal e individualista de trabajo, las que contenían una cantidad de vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar servicios de las personas.



De tal manera, que el contrato de trabajo se consideraba como arrendamiento mediante el cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de carácter personal, por un tiempo determinado y por cierta renta convenida. A partir de 1871 se dictaron excesivas leyes, reglamentos y circulares que contenían categorías esclavistas de trabajo que garantizaban la mano de obra de forma gratuita, siendo las siguientes:

- a. Reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920, Ley de Trabajadores Rurales, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- b. Ley Protectora de Obreros de 1906, Ley del Trabajo, contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, siendo el primer antecedente del Código de Trabajo, también regulaba el sindicalismo y limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo estableció a los comités de conciliación y los tribunales de arbitraje.

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

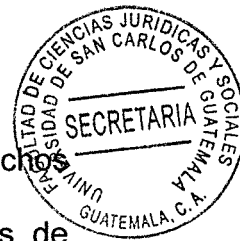
¹ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.

El año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual llevó al desaparecimiento del movimiento sindical guatemalteco, el periodo de gobierno del general Jorge Ubico, el cual fue de catorce años, y en este tiempo el derecho laboral desaparece de nuevo, volviendo los trabajadores a experimentar de nuevo los años de esclavitud laboral, con trabajo forzoso y salarios bajos. El periodo de gobierno del general Jorge Ubico está comprendido del 30 de junio de 1944 al 27 de junio de 1954, en el gobierno del presidente Jacobo Arbenz Guzmán, se crea el Código de Trabajo, se comienzan a vivir nuevos tiempos, en el Código de Trabajo que fue creado se regula la relación de trabajo para las personas y donde se establecen las jornadas, salarios, juzgados laborales e instituciones de protección para los trabajadores.

“Efectivamente, la Revolución de 1944 es un genuino contenido popular y su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadores urbanos y sus familias, por medio de la creación del seguro social; por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias por medio de la reforma agraria y su rápida y cumplida aplicación”².

Aunado a lo anterior, en la Revolución de 1944, nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar para los trabajadores, brindando protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica identificadas con la clase social, implementando

² **Ibíd.** Pág. 39.



una nueva legislación que no había existido en Guatemala con garantías y derechos constitucionales para los trabajadores, se crean por primera vez los juzgados de trabajo y previsión social.

1.5. Antecedentes del servicio civil en Guatemala

Es importante resaltar, que la legislación que regulaba la relación laboral de los trabajadores del Estado de Guatemala se encontraba dispersa en varios cuerpos legales generando muchos problemas, al momento de su aplicación debido a un desorden y motivada por el desconocimiento concreto de tales disposiciones, porque no se había establecido un cuerpo legal específico. De tal manera, que, en el contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala del año 1945, se creó el principio de que la relación del Estado y sus trabajadores debía ser regulada por un estatuto personal.

Sin embargo, lo anterior, solo fue hasta el 29 de febrero de 1956 cuando el Decreto Presidencial No. 584 aprobó el Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, se estableció al Departamento Nacional de Personal del que dependían 26 oficinas de personal de distintos ministerios de Estados; siendo este Decreto el primer antecedente de un instrumento que intento regular la relación de los trabajadores y el Estado, pero adolecía de insuficiencia para regular la administración de personal del sector público. El 15 de enero de 1958, el Departamento Nacional de Personal es sustituido por la Oficina Nacional de Servicio Civil, la cual fue creada para elaborar estudios encaminados adoptar un plan de clasificación de puestos.



En el año de 1965 entra en vigencia una nueva Constitución Política de la República de Guatemala, fijó un plazo de dos años contados a partir de la vigencia de la Constitución, para que se emitiera una ley que recopilara lo referente a los recursos humanos del Estado, la que se denominó Ley de Servicio Civil, cuyo propósito fue garantizar la eficacia de la función pública y la dignificación del trabajador. En 1967, se instaló una comisión bipartita conformada por representantes de los organismos Ejecutivo y Legislativo, con el objeto de emitir el proyecto de la Ley de Servicio Civil. Se destacó como necesidad impostergable poner orden jurídico y técnico en los aspectos de la administración de recursos humanos del gobierno.

Para el efecto se propuso el llamado Sistema de Servicio Civil, a fin de contar con un régimen laboral de derecho para las relaciones entre la administración pública y sus trabajadores, que constituiría un instrumento para garantizar dignidad y justicia a quienes hacen carrera de servidor público. Finalmente, el 2 de mayo de 1968 el Congreso de la República de Guatemala emitió la Ley de Servicio Civil, según el Decreto 1748, la que entró en vigencia el 1 de enero de 1969.

La Ley de Servicio Civil, es muy importante en la historia de los trabajadores del Estado de Guatemala hasta la fecha, porque se reconocieron derechos que no estaban reconocidos, fueron integrados en un solo cuerpo todos los elementos de un sistema de administración personal, regulando así la administración pública y a los trabajadores que allí prestan sus servicios laborales; garantizando su eficacia, se establecen normas para la aplicación de un sistema de administración de personal y asegura a los mismos justicia.



1.6. Naturaleza jurídica del servicio civil

La naturaleza jurídica del servicio civil se estudia desde dos posiciones, la primera es la teoría que el servicio civil pertenece al derecho privado y la segunda que considera que pertenece al derecho público, no existe un criterio universal definido al respecto. La teoría del derecho privado consiste en: “Que ambas partes exige la capacidad y el consentimiento y que además existen prestaciones reciprocas al proporcionar el empleo, sus servicios a cambio de la compensación pecuniaria que recibe del Estado, pretenden encajar las relaciones que surjan de la función pública dentro de los moldes del derecho civil tradicional y consideran que o se trata de un contrato de locación de obra o de un contrato de mandato, según se trata de prestaciones de servicios materiales o realizar en nombre y representación del Estado los actos jurídicos”³.

Los que se inclinan a esta teoría sostiene que es un acto unilateral del Estado establecido como una relación funcional, porque no es contractual, no existe consentimiento del trabajador y la cual es una obligación con el Estado. En cuanto a la teoría del derecho público: “Debe adaptarse, a la exigencia que las referidas atribuciones sean realizadas de una manera eficaz, regular y continua sin que el interés particular del personal empleado llegue a adquirir importancia jurídica para obstruir la satisfacción del interés general”⁴. La teoría que afirma que la naturaleza jurídica del servicio civil es de derecho público, se sustenta en la función administrativa, que debe adaptarse a la exigencia de las atribuciones de manera eficaz

³ Fraga Gabino. **Derecho administrativo**. Pág. 130.

⁴ **Ibíd.** Pág. 131.

y continua, sin que el interés personal llegue a adquirir importancia jurídica para la satisfacción del interés general.

1.7. Objeto de la Ley de Servicio Civil

El Artículo 1 de la Ley de Servicio Civil, establece: “Esta ley es de orden público y los derechos consignados son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejorados conforme a las necesidades y posibilidades del Estado. De consiguiente, son nulo todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad”. El objeto de la ley consiste en crear su estructura, la organización, establece que su funcionamiento es de orden público y regula las relaciones entre la administración pública y sus trabajadores, con el fin de garantizar la relación laboral, proteger a los trabajadores, aplicar justicia y crear un ambiente ideal de trabajo.

La relación laboral para los empleados del Estado, se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, desde el 14 de enero de 1985, específicamente en el Artículo 108, donde se establece: “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de 87 Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”.

Sin embargo y tomando en consideración que, al darse una circunstancia no regulada por las disposiciones legales contenidas en la Ley de Servicio Civil, debe aplicarse el Código de Trabajo, tomando los preceptos de tutelaridad hacia el trabajador, contenidas en los considerados del Código de Trabajo, a efecto de que no exista una desprotección jurídica para este.

1.8. Fuentes supletorias

Cuando la Ley de Servicio Civil no indique procedimiento alguno o que no contemple algunos casos, se aplicarán supletoriamente los principios fundamentales de la misma y lo que para el efecto regula y determina la Constitución Política de la República de Guatemala; con el objeto que se tengan por garantizados los derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores; se aplicara la doctrina de la administración personal en el servicio público; las resoluciones y dictámenes que hayan dictado por la Oficina Nacional de Servicio Civil y por la Junta Nacional de Servicio Civil, son susceptibles de impugnación en caso de inconformidad para el conocimiento de los jueces en materia laboral.

1.9. Teoría del funcionario público

Los funcionarios y empleados públicos son dos sujetos contratados para trabajar en el Estado, ambos están para servir a la sociedad a través del trabajo que les proporciona el Estado, existe diferencia entre ellos. Al respecto, el Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, establece: "Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el



presente reglamento, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

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

No se considerarán funcionarios o empleados públicos. Aquellos que sean retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado”. Se desprende que las instituciones autónomas o con cierta autonomía funcional, no se rigen por esta ley, estas instituciones tienen sus propias normativas, por lo que no la aplican para contratar a sus empleados y funcionarios, ni tampoco siguen los procedimientos que la misma establece, los cuales no se consideran correctos, en virtud, que la Ley de Servicio Civil debería de regular la relación existen entre los trabajadores y el Estado, a excepción de los cargos de elección popular.

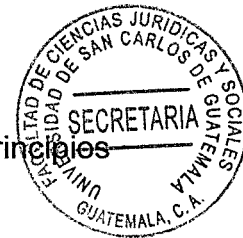
En síntesis: “Se ha recurrido al criterio de considerar como funcionario a aquel que tiene señaladas en la constitución o la ley y empleado al que las tiene reguladas en los reglamentos”⁵. Esta teoría manifiesta que los trabajadores únicamente son un vínculo interno, los servidores públicos solo cumplen con ejercer o participar en una función pública de forma permanente y este servicio es remunerado con salario.

1.10. Principios de la Ley de Servicio Civil

El tercer considerando de la Ley de Servicio Civil, establece: “Que los principios de la Ley de Servicio Civil deben ser: garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo en forma justa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia personal, de los nombramiento, ascensos y despidos.

Proporcionar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, mantenimiento estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales”. De tal manera, que el principio es el lineamiento sobre la cual debe basarse la administración pública, a efecto de cumplir sus objetivos y fines.

⁵ **Ibíd.** Pág. 133.



Aunado a lo anterior, el Artículo 3 de la Ley de Servicio Civil, regula. “Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

- a. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, no puede impedirse el ejercicio de este derecho por ninguna circunstancia.
- b. No deberá hacerse discriminación por raza, sexo, religión, estado civil, posición social y ni defecto físico, son considerados iguales ante la ley.
- c. El servicio civil garantizará la eficiencia de la administración pública y protegerá los derechos de los servidores públicos.
- d. Los puestos de trabajo serán asignados conforme a su desempeño intelectual, preparación, honradez y capacidad de los aspirantes.
- e. La Ley de Servicio Civil protegerá a los servidores públicos de cualquier despido injustificado e ilegal, contra remoción del cargo que no tengan como fundamento una causa legal”.

De la norma legal antes citada, se desprende que los principios establecidos en la ley mencionada, determinan como objetivo principal la protección de los derechos de sus trabajadores ante la administración pública y que estos no sean vulnerados, transgredidos o violados por la propia administración pública.

1.11. Servidor y empleado público

El servidor público y empleado público, pueden ser también llamados burócratas o trabajadores del Estado, se hace mención a la relación que tiene con las dependencias



del Estado con sus entidades descentralizadas o autónomas que se registrarán por el Registro de Servicio Civil con todo lo relacionado a los trabajadores del Estado: “Es el vínculo laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento que se inicia el ejercicio de su cargo hasta la entrega del mismo”⁶. El servidor público es considerado como la persona física que realiza una función pública de cualquier naturaleza.

Por otra parte, el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “Que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en mérito de capacidad, idoneidad y honradez”. Y en el mismo sentido, el Artículo 6 de la Ley de Servicio Civil, contempla al servidor público y lo define de la siguiente manera como: “La persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de un nombramiento, contrato o cualquier otro vinculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública”.

En conclusión, se puede indicar, con base a lo anteriormente expuesto, que los servidores públicos se dividen en:

- a. Funcionario público.
- b. Empleado público.

⁶ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Pág. 137.

Se puede afirmar entonces, que el funcionario y empleado público, ambos son trabajadores del estado, sus funciones que realizan son diferentes. Al respecto, el Artículo 1 literal a) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, regula: "Funcionario Público. Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario".

Es preciso establecer las diferencias en los siguientes conceptos empleado público es considerado la persona que fue elegido por el servidor público y tuvo que realizar un procedimiento, de esta forma poder ser un servidor público, el cual prestar sus servicios intelectuales, manuales o mano de obra a cambio de un salario. El funcionario público es la persona que fue electa por el presidente de la República de Guatemala o el Congreso de la República de Guatemala, la jerarquía administrativa es superior al del empleado público tanto por sus obligaciones al desempeñar el cargo que le fue designado por las máximas autoridades; se hace referencia que son muy marcadas las diferencias de en un servidor y un funcionario público.

Por otro lado, el Artículo 1 inciso b) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, contempla: "Empleado público. Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley de Servicio Civil, en virtud de un nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del

representante de la dependencia, entidad o institución donde prestan sus servicios bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante”.

De lo anterior, se establece que el servidor público se va a regir por la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Civil dejando claro que el Código de Trabajo regula únicamente a los trabajadores del sector privado, no a los servidores públicos porque existe una ley específica que regula a los servidores públicos. En general los servidores públicos se rigen por la Ley de Servicio Civil, por cualquier controversia que tengan los trabajadores con el Estado, siempre que no se contravengan los principios o las garantías constitucionales.

1.12. Clasificación del servidor público

La Ley de Servicio Civil especifica el personal que va ser nombrado directamente por el presidente de la República de Guatemala y los otros trabajadores son elector por oposición, estableciendo en la misma que procedimiento deberán realizar para poder optar a un cargo público.

1.12.1. Servicio extenso

El artículo 32 de la Ley de Servicio Civil establece: “El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:

- a. Funcionarios nombrados por el presidente a propuesta del Consejo de Estado.

- b. Ministros y viceministros de Estado, secretario, subsecretarios y consejeros de la presidencia, directores generales y gobernadores departamentales.
- c. Funcionarios y empleados en la carrera diplomática de conformidad con la Ley de Servicio Diplomático de Guatemala.
- d. Tesorero General de la Nación.
- e. Escribano de Gobierno.
- f. Gerente de la Lotería Nacional.
- g. Registrador de la Propiedad y personal correspondiente.
- h. Inspector General de Trabajo”.

Es importante aclarar lo que para el efecto se entiende de servicios exentos, y no es más que aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción, es decir, dichas personas son electas por confianza de la persona que los elije.

1.12.2. Servicio sin oposición

Son los trabajadores o servidores públicos en el cual se determina que están sujetos parcialmente a la Ley de Servicio Civil, a quienes, le son aplicadas todas las disposiciones de la ley mencionada, a excepción de las normas que se refieren al nombramiento y despidos de los mismos. Al respecto, el Artículo 33 de la Ley de Servicio Civil, establece: “El servicio sin oposición comprende los puestos de:

1. Asesores técnicos.



2. Asesores jurídicos.
3. Directores de hospitales.

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos a aquellas que se refieran a nombramiento y a despido”. De tal manera, que los servicios sin oposición, son aquellos para los cuales no se requiere que los candidatos para ocuparlos se sometan al proceso de selección.

1.12.3. Servicio por oposición

El Artículo 34 de la Ley de Servicio Civil, regula: “. El Servicio por Oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin Oposición y que aparezcan específicamente en el Sistema de Clasificación de Puestos del Servicio por Oposición que establece esta ley”. El servicio por oposición incluye a trabajadores o servidores públicos que han realizado un procedimiento especificado en la Ley de Servicio Civil de esta forma poder optar a un lugar de trabajo en el Organismo Ejecutivo y como lo contempla la norma legal antes aludida, de que estos son los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición.

1.13. Derechos de los servidores públicos

El Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, establece: “Los servidores públicos en los servicios por oposición, gozan de los derechos establecidos en la constitución, en el texto de esta ley y además de los siguientes:

- a. A no ser removidos de sus puestos, a menos que incurran en las causales de despido debidamente comprobadas.
- b. A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos.
- c. Treinta días a los servidores públicos expuestos a riesgos que causen enfermedades profesionales, los que serán enumerados para ese efecto por el reglamento respectivo.
- d. A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramientos y otras causas de conformidad con reglamento.
- e. A enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios.
- f. A recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que se liquidara de conformidad con esta ley”.

Los derechos enumerados anteriormente, son garantías mínimas irrenunciables y no podrán ser transgredidos o disminuidos, pero sí podrán ser mejorados conforme a las necesidades de los servidores públicos, prudente es que los derechos deben ser mejoradas conforme el resultado de sus funciones.





CAPITULO II

2. Relación laboral

La relación de trabajo inicia cuando una persona regularmente llamado patrono paga por servicios profesionales o personales a una persona denominada trabajador y se emplean por ciertas condiciones a cambio de una remuneración económica, se presume entonces la existencia de la relación laboral por la prestación de un servicio entre la persona que emplea su fuerza de trabajo a favor de quien lo recibe.

Se define la relación laboral como: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el efecto o la causa que dio origen, en virtud de la cual se aplica a la causa un trabajo objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y las normas supletorias"⁷

De lo anterior, se deduce que la relación de trabajo es la vinculación fáctica, por lo que algunos autores consideran que suele denominarse a la relación de trabajo con el contrato individual de trabajo, porque surge una relación que se da entre el patrono y trabajador a cambio de una remuneración económica, esta relación de trabajo se realiza a través de contrato que podrá ser de forma escrita o verbal y el Código de Trabajo vigente, establece que es un contrato individual, pero luego hace mención que

⁷ De la cueva, Mario. **Derecho del trabajo**. Pág. 230.

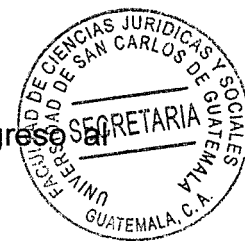
podrá ser cualquiera su denominación, siempre que se presten servicios a un empleador y lo haga por una remuneración económica, esto crea una relación de trabajo independientemente en la manera que se haya definido.

Aunado a lo anterior, el Artículo 18 del Código de Trabajo preceptúa: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona -trabajador-, queda obligada a prestar a otra -patrono-, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Por lo tanto, la relación de trabajo continúa siendo el principal medio que puede servir a los trabajadores, para acceder a los derechos y prestaciones accionadas con el empleo en el ámbito del derecho de trabajo y la seguridad social. La relación laboral en la administración pública el patrono será el Estado, el cual es el ente encargado de contratar a los trabajadores también llamados servidores públicos, la Ley de Servicio Civil regula a los trabajadores del Estado y la relación laboral que se presta a entidades autónomas o descentralizadas, con el fin que los derechos ya establecidos sean cumplidos.

2.1. Sistemas de ingreso al servicio civil

Se conocen algunos sistemas de contratación o bien denominado para poder optar por algún cargo público, de realizar ciertos procedimientos y requisitos que deben de



cumplirse para ser un servidor público. Existen varios sistemas para el ingreso al servicio civil, siendo los siguientes:

- a. Ingreso libre: es aquel sistema en el que cualquier guatemalteco podrá optar a un cargo público de la administración, se podrá ejemplificar como aquel ingreso que no solicita requisitos si no que se especifica que todos los ciudadanos podrán participar en la convocatoria. Artículo 32 Ley de Servicio Civil.
- b. Ingreso por selección: sistema llamado por oposición, siendo que son aquellas convocatorias por parte de las entidades públicas, en las cuales se difunden por los medios de comunicación y se indica quienes son las personas idóneas para participar en los cargos públicos y cuáles son los requisitos que deberán de cumplir, en virtud, que es el sistema por el cual ingresan al servicio civil por capacidad y evaluado a través de un examen. Artículo 34 Ley de Servicio Civil.
- c. Ingreso mixto: el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Ninguna persona puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que haya compatibilidad en los horarios”.

De tal manera, que la oposición es un procedimiento selectivo en el que varias personas concurren para ocupar uno o más puestos en determinada entidad pública, y dicho sistema es utilizado por los guatemaltecos siempre que el interesado demuestre su capacidad, idoneidad, preparación para el ejercicio del cargo que deseen desempeñar.

Al respecto, el Artículo 43 de La Ley de Servicio Civil, establece: “Para ingresar al servicio por oposición se requiere:

- a. Poseer actitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto;
- b. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezcan el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate;
- c. Demostrar idoneidad, sometimiento a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos;
- d. Finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba”.

La Oficina Nacional de Servicio Civil es la encargada de organizar convocatorias que externas o internas y por estas implementar un requisitos para optar al cargo público o procedimiento, si las personas que aplicaron para las convocatorias, por no cumplir con algunos de los requisitos quedaran fuera de la misma, en el procedimiento de estas convocatorias se realizaran pruebas, tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud, y habilidad de los candidatos para el desempeño del puesto.

2.2. Designación de agentes públicos

Los servidores públicos son electos por nombramiento o por elección.

- a. Ingresos por elección: este sistema se da por medio del sufragio de los ciudadanos, quienes deben ser elegidos democráticamente y popularmente como diputados, presidente y vicepresidente de la República y alcaldes municipales.



- b. Ingreso por nombramiento: es el acto formal en la que la administración pública designa a una persona como funcionario o empleado público, citando como ejemplo el caso de los gobernadores departamentales, son nombrados por el presidente de la República de Guatemala, esencialmente los nombra la autoridad superior de la administración pública.

Por otra parte, la doctrina conoce este tipo de nombramientos y los enumera de la siguiente manera:

- a. "Nombramiento discrecional: cuando el superior jerárquico puede hacer el nombramiento observando más que los requisitos que se deben de cumplir.
- b. Nombramiento condicionado: normalmente quedan a condición a una persona entre varios candidatos.
- c. Ingreso por contrato: se verifica para las consultorías generalmente profesionales y técnicos, por tiempo definido o por trabajos específicos y al analizar el tiempo concluido el trabajo para los que fueron contratados el contrato finaliza"⁸. Por agentes públicos, se entiende que es el personal a honorarios que tiene por función desarrollar labores técnicas relacionadas con la administración pública.

2.3. Terminación de la relación funcional

La terminación de la relación funcional ocurre cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le pone fin a esta, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de

⁸ *Ibíd.* Pág. 233.



una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra y se define como aquel servidor público que se separa definitivamente del órgano administrativo, en caso de que se sustituya o se despid a un servidor público, la única autoridad facultada para hacerlo es la autoridad nominadora y solo podrá realizarse si incurre en una causal de despido debidamente comprobada en la Ley de Servicio Civil.

2.3.1. Despido justificado

Es un caso de terminación de la relación funcional, en el cual el órgano de administración le pone fin a la relación laboral, siendo una causa imputable al servidor público que la ley señale; se define el despido justificado como: “La decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo por causa de un incumplimiento del trabajador hasta el punto grave que impida continuar con la vinculación”⁹. En ese sentido, el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, regula: “Despido justificado. Los servidores públicos del servicio por oposición y sin oposición, solo podrán ser destituidos de sus puestos si incurren en causal de despido:

- a. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.
- b. Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.

⁹ Giorlandini, Eduardo. **Diccionario de derecho social**. Pág. 430.

- c. Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos se haga imposible convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d. Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, maquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.
- e. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
- f. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborables en un mismo mes calendario.
- g. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedad.
- h. Cuando el servidor se niegue a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y los rendimientos en las labores.
- i. Cuando el servidor viole las prohibiciones que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los

casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del estado.

- j. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
- k. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada.
- l. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios”.

La norma legal antes citada, regula las causales de despido de forma justificada, indicando claramente porque motivo, razón o circunstancia podrá destituirse al servidor o empleado público de su puesto de trabajo cuando infringiera alguna de ellas o se extralimite de sus funciones.

2.3.2. Despido injustificado

Se puede indicar que: “Es la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo, sin causa alguna. Siendo que es un acontecimiento antijurídico, por el que cabe la indemnización tarifada, si además es culpable o doloso le corresponde reparar causalmente los daños causados al trabajador”¹⁰. El despido injustificado este se da cuando el patrono deja sin efecto el contrato de trabajo, pero el trabajador no ha

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 432.

incurrido en ninguna causal de despido, para que este pueda ser destituido de su puesto de trabajo.

Cabe resaltar, que la Ley de Servicio Civil no regula un procedimiento de destitución de un servidor público cuando este fuera despedido de su puesto de trabajo, de forma injustificada, antojadiza o ilegal, no existe en su apartado legal ni reglamentario algún procedimiento que pueda llevarse a cabo cuando la administración da por cesada la relación funcional, sin motivo o causa injustificada.

En la Ley de Servicio Civil no se establece un procedimiento de terminación de la relación laboral, cuando la administración ya no desee continuar con la prestación de los servicios personales o materiales del servidor público. Por lo cual la administración pública realiza despidos en forma masiva, principalmente cuando se dan los cambios de gobierno en el Organismo Ejecutivo, vulnerando por completo los derechos del servidor público quedando estos desprotegido, sin importarle en lo mínimo si sus derechos fueron violentados y transgredidos por la administración pública, llevando a los puestos que estos ocupaban a la gente que ayudó al partido político al poder o a los parientes más cercanos de los nuevos gobernantes de turno.

Encontrándose vulnerados los derechos de los servidores públicos, cuando son destituidos de sus puestos de trabajo, se ven en la necesidad de hacer las reclamaciones de sus derechos laborales mínimos y solicitar la aplicación en forma supletoria del Código de Trabajo, tomando como fundamento y motivo el interés de velar por la protección de los derechos del servidor público.

El Código de Trabajo regula en el Artículo 80: “El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, para solicitar el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones, que pudiere corresponderle”. El servidor público se verá en la necesidad de apoyarse al Código de Trabajo para realizar su reclamación después de haber acaecido su despido injustificado.

2.3.3. Procedimiento de despido de un funcionario público

La autoridad nominadora tendrá que cumplir con un procedimiento para poder destituir al servidor público de su puesto de trabajo, si ha incurrido en una causal de despido que especifica la Ley de Servicio Civil. El procedimiento que se debe de llevar a cabo es el siguiente. La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público, previa formulación de cargos lo cual comunicara por escrito su decisión al servidor afectado expresando las causas legales y los hechos en que se funda para ello, se le conferirá audiencia por el plazo de tres días para que el servidor público manifieste su inconformidad a causa del despido.

La autoridad nominadora con la contestación o sin la contestación del servidor público, resolverá de forma negativa o afirmativa, la autoridad dará una copia de dicha resolución y será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil, mientras que el servidor público concluirá de inmediato en sus funciones previa notificación, si así lo decide la autoridad nominadora, la autoridad nominadora tiene la obligación de cumplir con el procedimiento legal de despido para un servidor público y

para el efecto se deben observar las causales para que proceda un despido justificado, de esta forma el servidor público podrá ser removido de su puesto de trabajo, sin responsabilidad alguna para la autoridad nominadora y realizar el despido justificado como se determina y regula la Ley de Servicio Civil.

La autoridad nominadora que no cumpla con el procedimiento legalmente establecido y tampoco se apegue a la Ley al momento de remover a un servidor público de su puesto de trabajo, comete violación al procedimiento legal establecido en contra de los derechos mínimos constitucionales y laborales en detrimento del empleado público y si ejecuta su destitución en el puesto de trabajo que este ocupe, se dará un despido de manera injusta e ilegal.

2.3.4. Efectos de la terminación de la relación funcional

La terminación de la relación funcional conforme las causas establecidas en la ley, van a surtir efecto desde que la autoridad nominadora se lo comuniqué al servidor público, aunque La Ley de Servicio Civil no regula los efectos al momento que se cesa la relación funcional, siempre protegiendo al servidor público, por lo que ante esa laguna legal y en busca necesidad jurídica de protección laboral se recurre al Código de Trabajo, para que de esta forma no sean vulnerados los derechos del trabajador afectado.

Al respecto, el Artículo 78 del Código de Trabajo regula: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior,

surten efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente de sus labores, pero el trabajador goza de derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el termino de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones.
- b. A título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un pago de doce meses de salario y costas judiciales”.

Aunado a lo anterior, se puede indicar que la incorporación y la terminación laboral pueden generar incertidumbre y riesgo tanto para los empleados como para la administración pública, sin estrategias de comunicación cuidadosas ambas partes pueden cuestionar las intenciones del otro, esto se evidencia especialmente durante la incorporación laboral y específicamente en la culminación de la vinculación de trabajo.

CAPITULO III



3. Inamovilidad

La inamovilidad es el derecho privilegiado que gozan algunos funcionarios y empleados para que estos no sean destituidos de sus puestos de trabajo, con el objeto que estos no puedan ser despedidos de forma ilegal, injusta, arbitraria, antojadiza e injustificada y únicamente podrán ser removidos por alguna causa prevista en la ley, el laboralista, en su obra derecho de trabajo, define la inamovilidad: “El derecho de fije o causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.”¹¹

De tal manera que los trabajadores gozan de derecho de inamovilidad, con el objeto que estos no puedan ser removidos de sus puestos de trabajo, con la salvedad y excepción que exista una causa justa para que proceda un despido justificado, por lo que se considera que la inamovilidad es: “El derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de su cargo, si no es por causa de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones con la condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos.”

Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional provincial o municipal,

¹¹ Dávalos, José. **Derecho de trabajo I**. Pág. 54.

fácilmente es comprensible dicha garantía, importante para las distintas ramas administrativas y esta presenta trascendencia especial, aún mayor cuando la inamovilidad está referida a los funcionarios, ya que es lícito afirmar que donde no existe esa inamovilidad, de manera plena y concreta, se darán los despidos en forma masiva ante la desprotección legal de los trabajadores”.¹² Para el doctrinario Guillermo Cabanellas define la inamovilidad “El derecho de ciertos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados si no por alguna causa prevista en la ley”¹³.

De tal manera, que en la Ley de Servicio Civil no se encuentra regulada la inamovilidad de que los funcionarios públicos gozan de dicho derecho, por loque se acude al Código de Trabajo para dejar claramente establecido que podrán gozar del derecho de inamovilidad laboral los funcionarios públicos en forma supletoria, quienes no serán removidos de sus puestos de trabajo; únicamente se puede remover si existe una causa justa para el despido y si se lleva el procedimiento establecido que contempla el Código de Trabajo.

La autoridad nominadora se ve limitada en ese sentido y necesariamente tendrá que solicitar una autorización judicial en forma previa, para que pueda proceder un despido justificado y de forma obligada deberá hacerlo del conocimiento de un juez de primera instancia de previsión social, indicando cuál es la causa para que proceda el despido del funcionario público.

¹² **Ibíd.** Pág. 55.

¹³ **Ibíd.** Pág. 56.

3.1. Naturaleza jurídica

Existen varias teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la inmovilidad y se definen de la siguiente forma;

- a. "La inamovilidad comprendida en la figura del contrato: teoría basada en la consecuencia de la naturaleza de un contrato y la protección a ciertos intereses implícitos, pero también señala que la ruptura arbitraria y caprichosa del vínculo laboral por parte del patrono viene a ser un abuso de derecho y una violación a la ley"¹⁴. Esta teoría propugna de la continuidad, tracto sucesivo e inamovilidad que constituyen elementos propios del contrato de trabajo.
- b. Protección fundamentada en el derecho civil: considera a la inamovilidad como una consecuencia del derecho de propiedad, como el derecho real de propiedad del trabajador sobre su empleo, por lo que el retiro injustificado y abusivo del trabajador y sus labores equivale a un despojo o expropiación, por lo tanto, otorga el derecho de ser integrado nuevamente en su trabajo o a que se le indemnice.
- c. La inamovilidad y la estabilidad absoluta esta se funda en ciertos intereses sociales: esta teoría conceptualiza la inamovilidad dentro de un contexto social que beneficia intereses colectivos frente a los particulares, considerando a la inamovilidad como un medio de garantía al trabajador y subsistencia. La relación laboral como un vínculo de colaboración entre los factores que lo originan. Estas tres teorías se encuentran reguladas en el Artículo 151 del Código de Trabajo, realizando un gran aporte al momento de ubicar jurídicamente la inamovilidad.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 58.

3.2. Trabajadores que gozan del derecho de inamovilidad

Los trabajadores que gozan de inamovilidad no podrán ser removidos de sus puestos de trabajo, el Código de Trabajo da protección jurídica preferente a determinados empleados para que los patronos no puedan removerlos de sus puestos de trabajo y si llega a suscitarse el despido, estos podrán acudir al órgano jurisdiccional competente y así promover un juicio en la vía ordinaria o en la vía incidental en contra del patrono.

A continuación, se enumeran los trabajadores que gozan de inamovilidad según el Código de Trabajo:

- a. El Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad”. Se evidencia entonces que, por imperativo legal, las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o periodo de lactancia, no pueden ser despedidas de ninguna manera.
- b. El Artículo 223 literal d) del Código de Trabajo regula: “Se prohíbe a los patronos despedir a los miembros del comité ejecutivo, quienes gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos”. Se entiende entonces que los trabajadores que sean miembros de un comité ejecutivo, no podrán ser removidos de sus puestos de trabajo.
- c. El Artículo 209 del Código de Trabajo contempla: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a

partir del momento en que den el aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, de que se encuentran formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción. Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán de ser reinstalados en veinticuatro horas y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales”.

- d. Cuando exista la discusión de un pacto colectivo en la empresa y se entregue un pliego de peticiones al juzgado, los trabajadores de la empresa gozan del derecho de inamovilidad, con el objeto que éstos no puedan ser destituidos de sus puestos de trabajo, salvo que medie orden judicial para la cancelación de los mismos y si se vulnera ese procedimiento legal, los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en forma inmediata y se les deben cancelar los salarios que no han percibido desde la destitución, hasta su efectiva reinstalación, sancionando al patrono con una multa de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes.
- e. Huelga durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga no podrán remover a los trabajadores de sus puestos de trabajo siempre y cuando no hubieren cumplido con dar por terminados los contratos de trabajo, por el tiempo que especifica en la ley.

Los servidores públicos no cuentan con alguna protección al momento de ser removidos, a excepción que se encontraren en las circunstancias enumeradas en los incisos anteriores y tampoco se ha establecido ni se encuentra determinado en la Ley de Servicio Civil algún apartado donde se indique que el servidor público goza de

inamovilidad, los servidores públicos al momento de ser destituidos de forma injustificada e ilegal no cuentan con ninguna protección jurídica, por lo que nace la imperiosa necesidad de aplicar supletoriamente el Código de Trabajo.

Con el objeto de determinar que trabajadores gozan de inamovilidad y si estos trabajadores despedidos podrían encontrarse en esa circunstancia, con el objeto de reclamar en forma judicial, algún derecho de reinstalación, al haber sido removidos de sus puestos de trabajo, salvo si el patrono -Estado- a través de su autoridad nominadora, siguió el debido procedimiento de despido por haber realizado el despido de forma justificada.

3.3. La estabilidad

De tal manera, que la estabilidad laboral constituye un derecho que poseen los trabajadores de conservar su empleo de forma indefinida, cuando estos no incurran en alguna falta para que proceda un despido de forma justificada. Esta figura jurídica es importante porque genera permanencia, seguridad, confianza, rendimiento de los trabajadores del desarrollo de sus labores, constituyéndose como una protección que tienen los trabajadores de conservar sus puestos de trabajo y su función principal es proteger a los trabajadores contra los posibles abusos que podrían existir de la parte empleadora.

Aunado a lo anterior, la estabilidad se puede definir como: “La seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa mientras dure

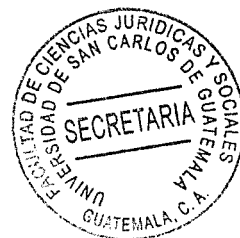
su aptitud y no exprese su decisión contraria. Se entiende por tal el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido”¹⁵.

Lo antes citado, clasifica la estabilidad primero, como estabilidad propia, en virtud, que el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, generalmente esta afecta a los empleados públicos; y segundo, la estabilidad impropia, sucede cuando empleado puede ser despedido injustificadamente del empleo sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establece para este supuesto.

3.3.1. Clases de estabilidad

- a. Estabilidad absoluta: se da cuando el empleador sin causa legal no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede ser removido de su cargo, si se diera el caso de despedirlo sin haber llenado ciertos requisitos legales, debe restituirlo a su trabajo pagándole el tiempo que no laboro. El servidor público tiene un derecho de un trabajo. Esto debe ser un derecho y como tal debe entenderse y no le puede ser negado, disminuido o arrebatado a ninguna persona.
- b. Estabilidad relativa: este sistema tiene la finalidad de limitar la facultad del patrono de forma parcial u ocasional para despedir a un trabajador sin que exista causa que lo justifique.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 40.



3.4. Principios que inspiran al derecho de trabajo

El Código de Trabajo regula en su considerando tercero las características ideológicas que inspiran la legislación laboral. Al respecto, se refiere que: “Esta adjetivación del derecho del trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral.”¹⁶ El derecho de trabajo se inspira en determinados principios, teniendo como función primordial dentro de ellos, proteger, resguardar, defender, preservar y respaldar los derechos de los trabajadores cuando estos sean vulnerados, por algún empleador o norma que disminuya los derechos laborales.

3.4.1. De tutelaridad

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, regula: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. Este principio trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, se constituye como la razón fundamental y primordial del derecho laboral que busca la protección de los trabajadores, quienes son la parte débil en una relación de trabajo ante la parte más fuerte de dicha relación siendo este el patrono.

Por otra parte, el Código de Trabajo en el considerando cuarto contempla que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de

¹⁶ Montalvo Correa, Jaime. **Derecho del trabajo**. Pág. 18.

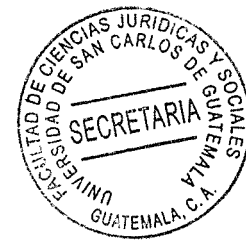
compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Este principio trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, la tutelaridad del derecho de trabajo es preferente para el trabajador, la cual se manifiesta por medio del principio protector para poder equilibrar sus debilidades frente a la superioridad del empleador.

3.4.2. De irrenunciabilidad

El Código de Trabajo regula en el cuarto considerando inciso b) que: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. Los trabajadores gozan de derechos y estos son irrenunciables, el patrono tiene que respetar los derechos que se encuentren ya establecidos en las leyes ordinarias, pactos colectivos de condiciones de trabajo, sentencias colectivas y reglamentos de trabajo.

Al respecto, se considera que: “Están prohibidos los pactos encaminados a la renuncia de los derechos que legalmente hayan sido reconocidos a los trabajadores y que, por afectar al orden público, se hayan declarado irrenunciables”¹⁷. Son nulas de pleno derecho toda cláusula que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores en el contrato de trabajo.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 19.



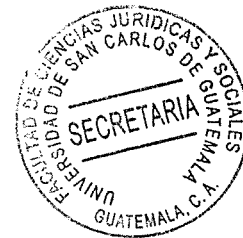
3.4.3. De garantías mínima

Al respecto, el inciso b) del considerando cuarto del Código de Trabajo, establece que:

“El derecho del trabajador constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de los trabajadores irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Cabe resaltar, que el principio de garantías mínimas se le denomina principio de piso, es llamado de esta forma porque las condiciones de los trabajadores jamás podrán estar debajo de ese piso, el patrono, empleador o la administración pública deberán cumplir con los derechos impuestos por las leyes; aun así, deben de cumplirse independientemente de la voluntad de las partes.

Lo primordial de este principio es que el trabajador goce de sus derechos y garantías mínimos establecidos en la ley, si estos pueden ser superados o mejorados le es permitido al patrono la mejora, para asegurar un mejor rendimiento en el desempeño y realización de las funciones o labores del o de los trabajadores, pero las que se han establecido en la ley no podrán ser disminuidos, transgredidos, coartados ni vulnerados en perjuicio del trabajador y perjuicio para la familia de este. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo ya que son realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades.



3.4.4. Realista y objetivo

Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de la equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. El Código de Trabajo en su considerando cuarto literal d) regula: "El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo". Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo. Porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

3.5. Supletoriedad en las leyes de trabajo

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

De lo anterior, se determina que los servidores públicos tienen una Ley específica en la cual se enumeran sus funciones, obligaciones que deberán desempeñar y establece

que derechos adquieren, en la norma jurídica se regula la reinstalación como derecho para los servidores o funcionarios públicos, pero no establece ningún procedimiento legal para la aplicación del mismo y tampoco que trabajadores públicos no podrán ser removidos de sus puestos de trabajo, cuando se diere un despido de forma ilegal e injustificada, por este motivo nos vemos en la obligación de aplicar el Código de Trabajo para seguir este procedimiento laboral en beneficio de un trabajador, que ha sido objeto de un despido legal, cuando a criterio de este, el mismo ha sido injusto e ilegal y no regule figura jurídica en la Ley de Servicio Civil en su beneficio.

El Artículo 15 del Código de Trabajo que preceptúa: “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 el derecho laboral cuando se suscite el caso, de que no exista una disposición legal aplicable, posibilitan acudir a otras fuentes de derecho.

Por supletoriedad se entiende como: “Un derecho supletorio es aquel que rige solo para el caso de que no exista disposición expresa en el sistema considerado principal, para casos no regulados expresamente en el código. Los principios generales del derecho, el derecho histórico y aun el derecho romano, suelen ser considerados como derecho supletorio del derecho vigente”¹⁸. La supletoriedad de las normas opera cuando no este regulado una figura jurídica en la ley laboral, ésta no se encuentra

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 20.

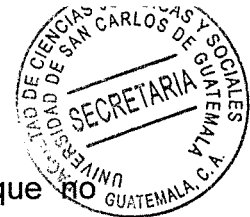


regulada en forma clara y precisa, sino que es necesario acudir a los principios generales del derecho y a la costumbre.

Por otra parte, la Corte de Constitucionalidad en el expediente 2879-2008, fecha de sentencia 9 de septiembre del año 2009, regula que: “Las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, en principio se rigen por la Ley de Servicio Civil, sin embargo, cuando existen leyes o disposiciones de carácter especial, deben de aplicarse estas últimas, pues suponen la especialidad de las situaciones en que se desarrolle la actividad laboral, siempre que no contravengan principios o garantías establecidas en el texto fundamental”.

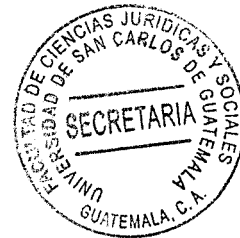
Aunado a lo anterior, siempre la honorable Corte de Constitucionalidad en el expediente 249-87, fecha 27 de enero de 1988 del auto, estipula que: “El Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala no puede aplicarse en forma aislada, sino en conjunto con las otras disposiciones de la propia Constitución Política de la República de Guatemala y entre ellas se encuentra el Artículo 111, que se refiere a que las entidades descentralizadas del estado que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal de su servicio, por las leyes laborales comunes siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”.

Al confrontar estas dos disposiciones se encuentra entidades descentralizadas o autónomas del Estado y solamente aquellas que realicen funciones económicas similares de la empresa de carácter privado y se regirán en sus relaciones de trabajo



con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos por lo que el último prevalece sobre el otro. De tal manera, que la sentencia o el auto emitido por la Corte de Constitucional determinó que sí, procede supletoriamente el Código de Trabajo cuando los derechos de los servidores públicos se vean violentados por la administración, aunque esta tenga su propia ley.

CAPÍTULO IV



4. Creación de conceptos y formas de la reinstalación para los trabajadores del Estado que prestan sus servicios de forma determinada indefinida

En la Ley de Servicio Civil se encuentra la figura jurídica de la reinstalación para los servidores públicos del Estado, la cual establece que se genera una relación nueva de trabajo y que deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos por la Ley de Servicio Civil. De tal manera, que esas disposiciones legales, vigentes y positivas a la presente fecha, en referencia a la reinstalación laboral para un servidor público, que ha sido objeto de despido, remoción o destitución, cualquiera que sea el motivo, pudiendo ser este, justo, injusto, legal o ilegal, en la realidad social y actual, a la presente fecha únicamente han creado una gran laguna y vacío legal, sobre algún procedimiento que deba seguirse al momento de suscitarse el mismo.

Los servidores públicos del Estado tienen derecho a que se regule un procedimiento específico o determinado para iniciar con las diligencias legales de reinstalación a seguirse, si se da la ruptura de la relación laboral, para que su derecho al trabajo no sea vulnerado. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza en el Artículo 110, establece: "Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán, su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados". Es el derecho al pago de indemnización cuando la causa del rompimiento no es imputable al trabajador.

De tal manera, que se necesita que en la Ley de Servicio Civil se establezcan formas y mecanismos legales para que exista un procedimiento jurídico de reinstalación adecuado que deban seguir los servidores públicos del Organismo Ejecutivo, que se rigen por las disposiciones de la Ley de Servicio Civil, afectados con el despido, si ese es su deseo; de esta forma la administración pública no incurrirá en despidos masivos de forma ilegal e injustificada, principalmente cuando se dan los cambios de gobierno, a cada cuatro años en Guatemala; dejando desprotegidos a los servidores públicos de esa forma, porque estos actualmente no pueden alegar ni reclamar contra un despido, cualquiera que sea la forma ante su patrono siendo el Estado de Guatemala, representado por la Procuraduría General de la Nación.

Ya que actualmente no existe procedimiento legal, a seguir en cuanto a la reinstalación de los servidores públicos, para solicitar a la administración pública el regreso al antiguo puesto de trabajo y que se le paguen en forma consecuente los salarios y demás prestaciones laborales, que ha dejado de percibir, durante el tiempo y período que dure el trámite administrativo o judicial para que se haga efectiva la reinstalación.

Aunado a lo anterior, la Ley de Servicio Civil no establece ningún procedimiento para solicitar la reinstalación de un trabajador destituido, de donde se colige la carencia de un procedimiento legal en dicho conjunto de normas ordinarias, para solicitar el mismo en forma administrativa y es a través del Código de Trabajo que en forma taxativa determina en que, casos procede la reinstalación de un trabajador que ha sido objeto de un despido y así mismo el procedimiento y la vía a seguirse en forma judicial, cuando suceden estos eventos laborales de despido, remoción, destitución o

cancelación de la relación laboral en forma unilateral, en contra de un trabajador por parte del empleador.

4.1. La reinstalación

La reinstalación laboral consiste es: “El acto de volver el trabajador a su trabajo, sea que continúe desempeñándose en su tarea habitual o no, luego de haberse producido una suspensión por causa legal -enfermedad- o no -huelga declarada ilegítima-; puede haberse producido el despido del trabajador, por haber tomado y cumplido las medidas de acción directa y por la presión sindical haberse acordado su reincorporación”¹⁹. Cabe resaltar, que reincorporar es una palabra corriente: en casos según los tipos de relaciones y efectos son aplicables: reintegro, inserción, inserción y reiniciación

Po reingreso se entiende que: “El trabajador, luego de haberse extinguido la relación laboral, puede volver al mismo establecimiento o con el mismo empleador, después de poco o mucho tiempo; no interesa mayormente cuando se reproduce este reingreso, porque los efectos legales están establecidos para todos los casos, variando en función de otras circunstancias, las consecuencias patrimoniales”²⁰.

De lo anterior, se determina claramente el concepto que se trata de definir en el campo de derecho laboral, se puede decir que la reinstalación es un procedimiento por medio del cual a un trabajador se le da posesión nuevamente del empleo que desempeñaba

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 23.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 24.

con anterioridad y del cual ha sido suspendido, por causas en las que el trabajador no dio motivo alguno y lo dio, el mismo fue suspendido de sus labores en forma anómala e ilegal.

Para que el trabajador pueda volver a su antiguo puesto de trabajo, debe mediar orden judicial, donde se ordena al patrono, reintegrar o reincorporar nuevamente al trabajador suspendido o cesado en su antiguo puesto de trabajo, debiéndosele pagar los salarios devengados durante el tiempo que duró la cesantía o suspensión laboral, incluyéndose el pago de las prestaciones laborales que no le fueron pagadas o cubiertas, durante dicho período.

Razón por la cual el trabajador podrá hacer uso de esta figura jurídica cuando a su juicio o criterio, considera que sus derechos laborales han sido vulnerados y que la suspensión en su puesto de trabajo, mediante cesantía, destitución, remoción o despido, ha sido injusto, ilegal o anómalo y en su caso se dan los presupuestos de hecho y legales, para promover dicho derecho, con el fin de poder regresar a su antiguo puesto de trabajo.

Al respecto, el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil regula que: “La reinstalación de un servidor público genera una nueva relación de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieran sido retirados por las causales del Artículo 76”. Del estudio de la norma legal, puede inferirse o concluirse que actualmente para el servidor o funcionario público común, no existe, porque no se encuentra a la fecha establecido

legalmente un procedimiento específico que pueda seguirse u observarse para solicitar de forma alguna la reinstalación de un servidor o funcionario público del Organismo Ejecutivo, para solicitar la reinstalación y someterla a conocimiento de la Junta Nacional de Servicio Civil conforme a lo regulado en el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil.

Aunado a lo anterior, la Ley de Servicio Civil no establece ningún procedimiento para que el servidor o funcionario público afectado con el despido, pueda recurrir con el objeto de solicitar su reinstalación laboral. Existiendo una gran laguna y vacío legal, en el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, no establece procedimiento, camino, guía a seguirse o ante que, entidad administrativa o judicial debería acudir el trabajador afectado, que deba conocer la situación de despido, remoción, destitución o cesantía que ha sido objeto, encontrándose el trabajador desprotegido de esa forma, en sus derechos laborales y constitucionales y vulnerable a que se cometan arbitrariedades de parte de la autoridad nominadora en contra de su persona y como la autoridad nominadora, puede despedir de su puesto de trabajo a cualquier persona.

El trabajador no goza de una seguridad y estabilidad laboral en el desempeño de sus labores, porque en cualquier momento y fecha puede rescindirse de sus servicios, pudiendo solicitar únicamente el pago de su indemnización por el tiempo de servicios prestados y otras prestaciones laborales a las que pudiere tener derecho. Cuan se dan los cambios de gobierno a cada cuatro años; es común el cambio de trabajadores y despidos masivos en todas las instituciones públicas del Organismo Ejecutivo, por el compromiso político adquirido en campaña, por el partido que ha llegado a ganar las elecciones presidenciales y que tiene que llevar a su gente, que ha colaborado,

contribuido o trabajado, a quienes se les han hecho promesas de diversas clases y para ello darles los nuevos puestos de trabajo.

Por lo que evidentemente, para cumplir con ello, deben destituir a las personas que ocupan puestos en la administración pública, dándose los despidos de forma injustificada o ilegal, en la casi totalidad de casos encontrándose los trabajadores comunes de la administración pública, en una situación de indefensión y de vulnerabilidad ante su patrono.

Al momento de darse la ruptura de la relación laboral, el servidor público o los funcionarios públicos afectados, que no estén conformes con la forma en que se culmina la relación laboral, cuando el despido ha sido de forma justificada, legal o ilegal; tienen el derecho de hacer o formular sus reclamaciones y así acudir a la Oficina Nacional de Servicio Civil a presentar su inconformidad, planteando su impugnación mediante la interposición del recurso de apelación, dentro del improrrogable término de tres días.

El Artículo 19 inciso 6) de la Ley de Servicio Civil, determina la competencia de la Junta Nacional de Servicio Civil: "Quien investigará y resolverá administrativamente en apelación, a solicitud del servidor o empleado público, las reclamaciones que surjan sobre suspensiones, cesantías y destituciones". La impugnación relativa a cesantía, suspensión, despido, destitución o remoción, en el puesto de un empleado o servidor público, deberá plantearse mediante apelación en forma escrita, ante la Oficina Nacional de Servicio Civil quien en grado lo elevará en forma inmediata a la Junta

Nacional de Servicio Civil, quien deberá resolver la situación planteada dentro de un término de treinta días, a partir de la recepción de las actuaciones.

Al respecto, el Artículo 79 de la Ley de Servicio Civil, establece: “Para el despido de un servidor público regulado en el servicio por oposición, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el servicio por oposición, previa promulgación de cargos y audiencia al interesado, se comunicará por escrito para ello. Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil. El servidor público en tales casos cesará de inmediato en sus funciones, si así lo decide la autoridad nominadora. Con la autorización del Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver el definitiva la apelación del servidor público destituido.
2. El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, de acuerdo con el Artículo 80 de esta ley”.

La norma legal antes citada, tiene relación con el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, que regula: “Las reclamaciones a que se refiere el inciso 6 del Artículo 19 de esta ley, y



las demás en ella contenidas, deberán sustanciarse en la forma siguiente: el interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de un término de tres días a partir de la notificación de la resolución recurrida. Presentado el escrito anterior, el director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones.

Si la junta no hubiere preferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción. Tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia. En los demás casos contemplados en esta ley, la Junta deberá resolver todo reclamo dentro del mismo término de treinta días, pero las resoluciones dictadas tendrán el carácter de definitivas e inapelables. La Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad.

La junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, y siempre que lo estime necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio, en esta función la junta goza de la más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver. Las resoluciones de despido de la Junta deberán ser recopiladas en la Secretaría de la misma”.

De lo anterior, se determina que en cuanto a que el servidor público afectado con la decisión de la autoridad nominadora de la entidad pública, pueda interponer por escrito la impugnación a efecto que este lo eleve inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, para su conocimiento, prosecución y diligenciamiento respectivo. Si la junta no hubiere proferido la respectiva resolución en tal termino, se tendrá por agotada la vía administrativa y por resuelta negativamente la petición sometida a su conocimiento, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante la sala de trabajo y previsión social a plantear su acción.

En ese sentido si la resolución administrativa proferida por la Junta Nacional de Servicio Civil, es negativa o desfavorable a los intereses o pretensiones del servidor o empleado público afectado o esta entidad del Estado, no profirió su resolución dentro del término de los treinta días, debe plantearse o formularse la pretensión del trabajador, a través de la instauración de un juicio ordinario de carácter laboral en única instancia, ante la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, quien según las normas del Código de Trabajo deberá conocer y resolver en forma definitiva la pretensión del afectado, mediante la emisión de la sentencia correspondiente.

Esta sentencia que para el efecto emita la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, si es desfavorable a los intereses y pretensiones del servidor o empleado público afectado, es susceptible para el planteamiento de una acción constitucional de amparo. De forma extensiva y amplia el servidor o trabajador público que ha sido afectado con la decisión de la autoridad nominadora, para que este cese su relación laboral, porque ha sido objeto de despido, destitución, cese o remoción en su

puesto de trabajo, mediante la emisión de un acuerdo o resolución, para el fin de la relación laboral del trabajador con el Organismo Ejecutivo del Estado y ante la carencia de una guía o de un procedimiento, que se encuentre previamente establecido en la Ley de Servicio Civil.

Debe hacerse el planteamiento de solicitud de reinstalación, si este es su deseo, como consecuencia al despido justo, injusto, legal o ilegal a criterio del trabajador, siguiendo el debido proceso, establecido constitucionalmente en el Artículo 4 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, que contempla: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. En todo procedimiento administrativo o judicial deben guardarse u observarse las garantías propias del debido proceso”.

De lo anterior, para que el servidor público pueda volver a su antiguo puesto de trabajo, mediante la interposición de un escrito que contenga su recurso de apelación, el cual será rechazado *in limine*, porque en la Ley de Servicio Civil no se establece un procedimiento legal a seguirse para la interposición o solicitud, conocimiento y ventilación del mismo.

Por lo tanto, no existe un órgano administrativo en el Organismo Ejecutivo que conozca y sea imparcial al respecto, por lo que es evidente que se deja en tela de duda al trabajador para el planteamiento de su acción de reinstalación laboral, o por otra parte considere acudir directamente a los juzgados de trabajo y previsión social, a efecto de



formular su planteamiento para solicitar la protección y restauración jurídica de sus derechos laborales conculcados. Si bien es cierto, que, en la Ley de Servicio Civil, se encuentra creada la figura jurídica de la reinstalación, pero no existe un procedimiento a seguirse.

Como ya se expuso con anterioridad, que la Ley de Servicio Civil, únicamente establece la reinstalación mas no el procedimiento y al respecto, el Artículo 96 del Código Procesal Civil y Mercantil, regula: “Las contiendas que no tengan señalada tramitación especial en este Código, se ventilarán en juicio ordinario”. De tal manera, que, una vez resuelta la petición del servidor público, si la misma es rechazada únicamente en los casos de despido, se puede acudir a las salas de trabajo, con el objeto de plantear la acción correspondiente, pero las leyes ordinarias como el Código Procesal Civil y Mercantil aplicado análogamente en el presente caso, establece que las contiendas que no tengan señalada tramitación especial, deberán ventilarse por el juicio ordinario, en ese sentido.

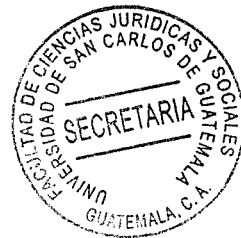
Cabe resaltar, que si el servidor público afectado solo desee el pago de su indemnización, deberá seguir el procedimiento administrativo relacionado, ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y el servidor o empleado público que desee hacer el planteamiento de reinstalación, forzosamente debe acudir a los juzgados de trabajo y previsión social, para que ese derecho de volver a su antiguo puesto de trabajo, le sea reconocido judicialmente y la administración pública que haya efectuado el despido, acatará la orden judicial y reconocerá el derecho transgredido siendo el derecho de reinstalación, debiéndole pagar los salarios que se ha dejado de percibir



durante el período que duró la *litis* y también le deberá cubrir y pagar todas las prestaciones laborales que el trabajador afectado, ha dejado de percibir.

El otro conflicto que existe en la reinstalación, es la contemplada en el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, al regular que: “La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley, se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76”. Se establece que esta figura jurídica crea una nueva relación de trabajo al momento de que el trabajador sea reinstalado, la cual no puede ser de esta forma porque se define que la reinstalación es regresar a su antiguo puesto de trabajo, es decir, al mismo trabajo que desempeñaba antes del despido, como que no hubiese pasado nada y continuar el trabajador con la realización de las labores que antes del despido este realizaba.

Aunado a lo anterior, se podría afirmar que la relación laboral nunca cesó, solo fue como una suspensión para el trabajador en forma parcial en el desempeño de sus funciones labores, entonces se concluye que ante la carencia de un procedimiento legal de reinstalación para los trabajadores o servidores públicos del Organismo Ejecutivo. El resultado de sus acciones administrativas o judiciales, es incierto, es decir, no hay certeza jurídica en cuanto a la protección de sus derechos, porque no existe una vía administrativa o judicial para el planteamiento del mismo a contrario *sensu* de los trabajadores o empleados públicos que gozan de ese derecho, a no ser removidos de sus puestos de trabajo sin que previamente un juez de trabajo ordene la cesación de los mismos mediante orden judicial.



4.2. Servidores públicos que gozan del derecho de inamovilidad laboral

Existen trabajadores que prestan sus servicios en el Organismo Ejecutivo en distintos renglones presupuestarios, pero por la misma situación en que se encuentran gozan de un derecho de estabilidad laboral privilegiado y de un derecho de inamovilidad laboral, si se da la ruptura de su relación laboral por cualquier forma, estos gozan del derecho reinstalación privilegiada que deben seguir directamente el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

Derecho que gozan determinadas personas servidores o empleados públicos, que se encuentren en las siguientes circunstancias como lo son directivos sindicales, tal es el caso de los miembros del Comité Ejecutivo, quienes al tenor de lo establecido en el Artículo 223 del Código de Trabajo, que regula: "Gozan de inamovilidad laboral durante todo el tiempo que duren en sus mandatos, hasta doce meses después, quienes únicamente pueden ser destituidos de sus puestos de trabajo, siempre y cuando incurran en causa justas de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario, ante tribunal de trabajo competente".

Así mismo ese beneficio que se ha relacionado, también les corresponde a los trabajadores o servidores públicos del Comité Ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Las mujeres trabajadoras o servidoras públicas del Organismo Ejecutivo, que durante el desarrollo de sus labores se encontraren en estado de embarazo o en período de lactancia, también gozan del derecho de inamovilidad laboral a no ser removidas ni cesadas de sus puestos de trabajo, a menos que estas



incurran en causal justa de despido, circunstancia que su patrono deberá probar ante un tribunal competente para efectuar el despido, a *contrario sensu* si se infringe esta disposición el patrono deberá reinstalar a la servidora pública a su antiguo puesto de trabajo y pagarle los salarios que esta ha dejado de percibir.

El Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo, establece: "Se prohíbe a los patronos, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código.

En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el desempeño que estuvo sin laborar".

Aunado a lo antes expuesto, los trabajadores o servidores públicos del Organismo Ejecutivo, cuando en el lugar de trabajo donde prestan sus servicios laborales se ha planteado un conflicto colectivo hayan o no firmado el pliego de peticiones, estos no podrán ser destituidos por el patrono, a menos que dicho patrono solicite la autorización judicial para la cancelación de los puestos de estos en la vía incidental,

sin que la autorización que para el efecto se profiera juzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Por otra parte, si el patrono obvia ese procedimiento y ejecuta la destitución, los trabajadores afectados, podrán solicitar su reinstalación laboral ante el juez que conoce el conflicto colectivo y consecuentemente a que se les paguen los salarios y demás prestaciones laborales que han dejado de percibir, durante todo el tiempo que dure la *litis*, tal como lo regulan el Artículo 379 y 380 del Código de Trabajo anteriormente expuestas.

Por último, aquellos trabajadores o servidores públicos que se encuentren participando en la formación de un sindicato, según el Artículo 209 del Código de Trabajo, que preceptúa. “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

De la norma legal antes citada, se desprende que dichos trabajadores gozan de inamovilidad laboral a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo. Si el patrono incumpliere con la disposición legal, los afectados podrán acudir mediante juicio ordinario a solicitar su reinstalación y que el patrono les pague los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir.

4.3. Consecuencias por la carencia de un procedimiento para reinstalar a un servidor público.

La inexistencia actual en la Ley de Servicio Civil y su reglamento, de un procedimiento legal para que un servidor o trabajador público pueda tener derecho a solicitar su reinstalación ante el Organismo Ejecutivo o ante una autoridad judicial, genera para el trabajador un verdadero caos familiar, económico, laboral, legal y social; si este trabajador al momento de su despido cualquiera que sea la forma del mismo, no está incluido dentro de las personas que se encuentran con protección jurídica laboral privilegiada.

Tal como se ha relacionado en los temas anteriores, que son pocas y contadas las personas que desempeñan un puesto o cargo público, cualquiera que sea el renglón presupuestario las que verdaderamente gozan de una protección legal y laboral, por parte de las autoridades judiciales. Debido a que si se suscita el despido de estos, incurran o no en causal de despido; si el patrono omite solicitar la autorización judicial previa para efectuar la cancelación de la relación de trabajo, el Código de Trabajo es categórico, tajante y firme, en cuanto a que esos trabajadores que han sido cesados en sus puestos de trabajo, deben ser reinstalados en sus antiguos puestos de trabajo y a que se les paguen los salarios y prestaciones laborales, a que tienen derecho durante todo el tiempo que dure ese trámite judicial.

Aunado a lo anterior, dicho trámite se ventilará en un juzgado de trabajo, en virtud, que el Código de Trabajo determina el procedimiento y la vía legal a seguirse, si se



presenta el caso de inobservancia a sus preceptos legales, pudiendo seguirse para ese trámite privilegiado de reinstalación un juicio ordinario o un incidente respectivamente, según sea el caso concreto que para el efecto se suscite.

A contrario sensu, en el caso de los servidores o trabajadores públicos que no gozan de protección legal, estos únicamente tendrán derecho en el caso de los trabajadores o servidores públicos cesados con causa injusta y no imputable a sus personas, al pago de la indemnización, por el tiempo que hayan prestado sus servicios de conformidad con el derecho laboral, establecido legalmente hasta un máximo del pago de diez salarios por su tiempo efectivo de servicios y continuos, según el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

Lo anterior, debe entenderse que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal, toda vez, que la indemnización no debe ser pagada por abonos, la misma deberá ser cubierta en un solo contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada. Si coexistiera con la Constitución Política de la República de Guatemala una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o tergiversando ese derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza, por lo que sería nula *ipso jure*, de pleno derecho, es decir, que esa ley o disposición gubernativa no existe para la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.4. Solución a la problemática

Como se desarrolló en los puntos anteriores la problemática real de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, se denota y evidencia en cuanto al vacío y laguna legal existente respecto a la figura jurídica de la reinstalación. Debido a que en la misma no se encuentra contemplado un procedimiento, una vía o camino legal a seguirse u observarse cuando se suscite un despido, destitución, cesantía, remoción o cualquiera que sea la forma, mediante la cual se rescinda de la prestación de servicios, de un trabajador normal y no privilegiado, para que esta tenga derecho a solicitar su reinstalación.

Debido a que actualmente la Ley de Servicio Civil que rige para los trabajadores o servidores públicos, que prestan sus servicios para el Organismo Ejecutivo, se encuentran estos desprotegidos legalmente y en estado de indefensión ante su patrono siendo el Estado de Guatemala. La autoridad nominadora, cualquiera que sea el Ministerio o dependencia que ejecute la destitución del trabajador, cualquiera que sea la forma; el trabajador no tendrá derecho a solicitar ni hacer valer a su favor la figura jurídica de la reinstalación, porque tal como lo contemplan las normas de esta ley que la misma genera una nueva relación de trabajo.

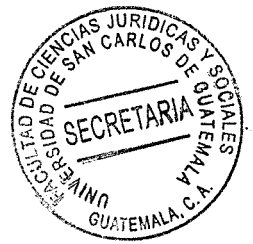
El derecho a solicitar la reinstalación como cualquier persona, lo puede realizar el trabajador o servidor público afectado, en ejercicio al legítimo derecho de petición y de defensa si este considera, que no ha incurrido en causal justa, injusta, legal o ilegal de despido al tenor de lo que para el efecto determinan las normas constitucionales, de la



Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 12 y 28, relativas al derecho de defensa y derecho de petición.

La certeza que se puede inferir es la siguiente: que, ante la solicitud de un derecho no establecido ni contemplado para un trabajador común o un trabajador no privilegiado para plantear la reinstalación ante la inexistencia de una vía o procedimiento para ello, la solicitud de reinstalación será resuelta en forma desfavorable a los intereses y pretensiones del trabajador o servidor público. En ese sentido la solución que se plantea, es que el gobierno de turno constituido por el Presidente de la República de Guatemala en Consejo de Ministros, aprueben un procedimiento legal de reinstalación, desarrollando el Artículo 83 de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Lo anterior, es con el fin de determinar la forma, casos, consecuencias, alcances, beneficios, procedimientos y autoridad a la que deba someterse el planteamiento y formulación de la solicitud de reinstalación de un servidor o trabajador público afectado con el despido y cesantía en sus labores, cualquiera que sea la forma y motivo por el cual se dio por finalizado la relación laboral.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



El problema radica, toda vez que la Ley de Servicio Civil, no contempla un procedimiento legal para que un servidor o trabajador público pueda tener derecho a solicitar su reinstalación ante el Organismo Ejecutivo o ante una autoridad judicial, la cual genera para el trabajador un verdadero caos familiar, económico, laboral, legal y social; si este trabajador al momento de su despido cualquiera que sea la forma del mismo, no está incluido dentro de las personas que se encuentran con protección jurídica laboral privilegiada.

De tal manera, que los servidores públicos que fueron destituidos sin causa justificada sufren vulneración a sus derechos, toda vez, que al momento de que el trabajador solicita que lo reinstalen de nuevo a su antiguo puesto de trabajo se le es denegado, en virtud, que la Ley de Servicio Civil regula la figura jurídica de la reinstalación, pero no establece un procedimiento a seguir y tampoco especifica que servidores públicos podrán gozar del derecho de reinstalación, la Ley de Servicio Civil únicamente indica que al momento de reinstalar a un servidor público gozan de una nueva relación laboral.

La solución al problema, es recomendar al Organismo Ejecutivo a través del Consejo de Ministros modificar el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, ampliando y estableciendo un procedimiento administrativo de reinstalación, para que el trabajador no acuda a los tribunales de trabajo y previsión social a entablar un juicio ordinario, el cual será muy tardado afectando a la administración pública y al servidor público.





BIBLIOGRAFÍA

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Guatemala: Ed. Fotograbado Llerena; 2011.

DÁVALOS, José. **Derecho de trabajo I**. México: Ed. Porrúa, 2009.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo**. Mexico. Ed. Porrúa, 1976.

FRAGA. Gabino. **Derecho administrativo**. México: Ed. Porrúa, S.A, 1981.

GIORLANDINI, Eduardo. **Diccionario de derecho social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1993.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

MOLARES SANTIZO, Julio Cesar. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: Ed. Boyante, 1994.

MONTALVO CORREA, Jaime. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Civitas, 1975.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdia Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969.

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