

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

**LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.  
ESTUDIO MONOGRÁFICO DE UN CASO**

**MARIA LEONOR ACEVEDO MORATAYA**

**GUATEMALA, MAYO DE 2006**

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

**LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.  
ESTUDIO MONOGRÁFICO DE UN CASO**



**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdéz López  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**

**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana  
Vocal: Licda. Berta Aracely Ortiz Robles  
Secretario: Lic. Luis Efraín Guzmán Morales

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Ronand Aroldo Roca Menéndez  
Vocal: Lic. José Rolando Rosales Hernández  
Secretario: Lic. Ronald David Ortiz Orantes

**RAZÓN:** “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. Artículo 43 del normativo para elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## DEDICATORIA

- A Dios: El señor y Salvador de mi vida, de quien proviene toda sabiduría, toda buena dadiva y todo don perfecto, para Él es la gloria.
- A mi madre: Gregoria Acevedo Morataya (Q. E. P. D.) que en el cielo reciba con orgullo esta dedicatoria.
- A mi esposo: Alberto Stanley Mc.Nish Lewing con amor y agradecimiento por el apoyo y felicidad que me ha brindado.
- A mis hijos: Stephany, Pamela y Albert, herencia que Jehová me ha dado para motivación de mi existencia.
- A mis abuelitos: Ramón y Eulogia Acevedo (Q. E. P. D.) por su amor, rectitud y honradez, valores que me heredaron y que han sido fundamentales en mi vida.
- A mis hermanos: Ramón, Daniel, Roderico, especialmente Irma, gracias por todo su amor y apoyo eres una bendición en mi vida.
- A mis suegros: Albert Mc.Nish y Marta Lewing, con respeto y cariño.
- A mis tíos: José Maria., Maria del Carmen Acevedo e Isaac Barrera, con respeto y admiración. Josefa Acevedo. (Q.E.P.D.) recuerdos a su memoria.
- A mis primos y sobrinos: Especialmente a Gilma, Edna, Dany, Dulce, Joel, Amaro, Edson y Andrea con mucho cariño.
- A los profesionales: Lic. Edgar Castillo y Lic. Omar Barrios, agradecimiento por su apoyo.
- A mis compañeras: Sarita, Maribel, Rocío, Rafaela y Samuel, agradecimientos por su apoyo, amistad y momentos compartidos.
- A mis amigas: Betzy, Silvita D. Lily Barco, Irma del Carmen, Avelina, Vivi, Beba, Bety, Silvia T. Patty, Judith, Etelvina, Silvia N. Doragema, Doris y Carmencito Arenas, por su amistad.
- Agradecimiento especial a: Dr. Julio Eduardo Arango y apreciable esposa Elvira de Arango, por su calidad humana y profesionalismo, me inspiran a imitarlos, que Dios los bendiga.

A la: Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, agradecimiento por la formación académica y profesional que en sus aulas recibí.

A la: Procuraduría de los Derechos Humanos, institución, que me enseñó a amar a mi patria y me capacitó para velar por la defensa de los derechos humanos de la población desposeída.

A mi familia  
en general y a  
usted que  
la recibe:

Con cariño sincero

## ÍNDICE

págs.

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1 La edad antigua .....	2
1.1.2. La edad media.....	3
1.1.3. Época moderna.....	4
1.1.4. Época contemporánea.....	6
1.2. Denominaciones.....	11
1.2.1. Legislación industrial.....	11
1.2.2. Derecho obrero.....	11
1.2.3. Derecho social.....	11
1.2.4. Derecho laboral.....	12
1.2.5. Derecho del trabajo.....	12
1.3. Definiciones.....	13
1.4. Objeto del derecho del trabajo.....	15
1.5. Sujetos del derecho del trabajo.....	17
1.5.1. Los trabajadores.....	17
1.5.2. Los patronos.....	19
1.6. Principios ideológicos del derecho de trabajo.....	20

	<b>págs.</b>
1.6.1. Tutelaridad.....	21
1.6.2. Conciliación.....	21
1.6.3. Irrenunciabilidad.....	21
1.6.4. Imperatividad.....	22
1.6.5. Equidad.....	22
1.6.6. Objetividad.....	22
1.6.7. Estabilidad.....	22
1.6.8. Democracia.....	22
1.6.9. Realidad.....	23
1.7. Legislación que regula lo referente a los derechos de los trabajadores.....	23
1.7.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	24
1.7.2. Código de Trabajo Decreto 1441.....	24
1.7.3. Ley de Servicio Civil Decreto 1748.....	26
1.7.4. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	27

## **CAPÍTULO II**

2. Derechos humanos.....	29
2.1. Antecedentes de los derechos humanos.....	29
2.1.1. Carta Magna.....	29
2.1.2. Declaración del Buen Pueblo de Virginia.....	30
2.1.3. Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.....	31
2.1.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre.....	31
2.1.5. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	31

	<b>págs.</b>
2.2. Los derechos humanos en el contexto guatemalteco.....	32
2.3. Los derechos económicos, sociales y culturales.....	34
2.4. Derechos humanos y justicia.....	36
2.4.1. Avances desde la firma de la paz.....	37
2.4.2. Democracia y derechos humanos.....	38
2.5. Convenios y tratados internacionales de derechos humanos laborales.....	39
2.5.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	39
2.5.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	40
2.6. Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos .....	41

### **CAPÍTULO III**

3. Trabajadores del Estado.....	43
3.1. Definición.....	43
3.2. Características.....	44
3.3. Clases de trabajadores del Estado.....	44
3. 4. Requisitos para ser trabajador del Estado.....	45
3.5. Trabajador del Estado y servidor público.....	46
3.6. Relación funcional.....	47
3.7. Órganos directores del servicio civil en Guatemala.....	48
3.7.1. Dirección suprema.....	48
3.7.2. Órgano superior.....	48
3.8. Sistemas de ingreso al servicio civil.....	48



	<b>págs.</b>
3.8.1. Ingreso por elección.....	48
3.8.2. Ingreso por nombramiento.....	49
3.8.3. Ingreso por contrato.....	49
3.9. Simulación contractual.....	49
3.10. Trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 011.....	50
3.11. Trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 022.....	51
3.12. Trabajadores contratados por planilla, renglón 035.....	51
3.13. Trabajadores contratados bajo el renglón 029.....	52
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Estudio monográfico de un caso.....	53
4.1. El bien jurídico “El derecho al trabajo”.....	53
4.2. La estabilidad en el empleo.....	58
4.3. Violación al derecho de trabajo.....	62
4.4. La reinstalación.....	67
4.5. La desobediencia.....	70
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	79
ANEXOS.....	81
ANEXO I .....	83
ANEXO II .....	90
ANEXO III .....	91
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>107</b>

## INTRODUCCION

Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre efectivamente en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en razón de una relación laboral estable.

El trabajador del Estado que es despedido sin justa causa en época de toma de posesión de los nuevos gobernantes, para ser reemplazados por otros, que, a falta de meritos, cuentan con mayor influencia con los nuevos gobernantes, o se avienen a las condiciones propuestas, quizá por medio de arreglos ilícitos, quienes a falta de observación de las leyes son sancionados con el cese en su trabajo integran el ejercito que proclama justicia social y el respeto de sus derechos económicos, sociales y culturales.

La estabilidad no puede supeditarse a las vicisitudes políticas del Estado, por rebasar los límites de un simple contrato que une a éste con el empleado público, a remontarse a una esfera superior, la de su cualidad de participe en la administración pública; con absoluta independencia de los cambios políticos que puedan registrarse con respecto a los diferentes partidos políticos que pasen a ocupar el gobierno del país. En esa dirección es la función la naturaleza del trabajo, la que fija en concreto la permanencia del contrato y la estabilidad en el empleo.

El presente trabajo esta dirigido a los trabajadores del Estado, especialmente, para todos aquellos trabajadores del Ministerio de Energía y Minas; que han sufrido violaciones a sus derechos humanos, económicos, sociales y culturales como también las leyes ordinarias, penales y civiles. Al rescindirles sus contratos de trabajo, sin la observancia legalmente

establecida en el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, en relación al dictamen previo a que se refiere dicha norma; y al negarse a cumplir con lo ordenado por órgano jurisdiccional competente de reinstalar y pagar salarios dejados de percibir.

El capítulo primero trata la doctrina del derecho de trabajo desde el origen, antecedentes, denominaciones, definiciones, objeto y sujetos del derecho de trabajo, así como los principios ideológicos, ley fundamental, es decir la Constitución Política de la República de Guatemala, ley ordinaria, o sea Código de Trabajo, ley específica, como lo es la Ley de Servicio Civil y ley profesional, entiéndase Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

En el capítulo segundo se aporta el concepto de derechos humanos, específicamente una síntesis de lo que son los derechos económicos, sociales y culturales y su contexto nacional, derechos humanos y justicia, sus avances desde la firma de la paz, democracia y derechos humanos; y los Tratados internacionales de derechos humanos laborales.

Luego en el tercer capítulo se indica lo que concierne a los trabajadores del Estado y todo lo que respecta a la normativa, es decir, sus características, la relación funcional, los órganos directores del servicio civil en Guatemala, el sistema de ingreso al servicio civil, cuales son los renglones presupuestarios 0-11, 0-22, 0-29 y 0-35. Las normas jurídicas que rigen las relaciones laborales entre la administración pública y sus trabajadores.

En el capítulo cuarto; se hace el estudio monográfico de un caso tomado del Ministerio de Energía y Minas, la violación a los derechos estudiados a los capítulos anteriores a ochenta y cinco trabajadores que fueron despedidos el trece y dieciséis de febrero de dos mil cuatro. Las

ilegalidades de las normas aplicadas, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la actuación de la Junta Mediadora y/o Conciliadora y la resolución de la Procuraduría de los Derechos Humanos.

A través de esta investigación tuve la oportunidad de comprobar la hipótesis planteada al conocer los casos de los ochenta y cinco trabajadores del Ministerio de Energía y Minas que fueron destituidos en el mes de febrero del año ya mencionado a un mes de haber tomado posesión las nuevas autoridades de gobierno, cuando argumentando reorganización en dicha dependencia y sin solicitar el dictamen previo que establece la Ley de Servicio Civil, fueron removidos de sus puestos de trabajo, violando de esta manera el principio de estabilidad laboral.

Creo firmemente que aunque la Constitución y las normas laborales contenidas en los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y Convenios internacionales de derechos humanos laborales; garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores del Estado éstos no se cumplen, pues las autoridades nominadoras ignoran las órdenes judiciales de reinstalación y plantean recursos apelando lo resuelto y tratando de desesperar a los trabajadores, quienes ante la necesidad de alimentar a sus familias presentan desistimiento total a sus pretensiones laborales.

## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del Trabajo

#### 1.1. Antecedentes

La historia no es únicamente una narración, un informe, es una interpretación del pasado para una correcta comprensión de la realidad actual, por ello conviene reflexionar en las épocas en las cuales el derecho del trabajo se ha desarrollado siendo esta la historia de la humanidad y como hasta nuestros días el hombre ha vivido dedicado a resolver los problemas de las comunidades, principalmente por el derecho que regulaba la vida de éstas, así como de los derechos que tiene y se atribuye como miembro de ellas. Este período, como se ve, corresponde a los siglos de la organización política, religiosa y civil de la sociedad, durante las cuales se elaboraron y brillaron ciertas formas del derecho público, el ius civile y el derecho canónico.

La vida está íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia “la fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es justo con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza, pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.<sup>1</sup>

Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, misma que seguiremos para situarnos adecuadamente en el estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de la misma ha seguido el derecho del trabajo.

---

<sup>1</sup> Engels, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en el hombre**, pág. 1.

### 1.1.1. La edad antigua

Aún sin reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en las sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma y el por qué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Cicerón, o artistas como Fidias, que consideraron al trabajo manual como una tarea inferior y entendieron que la industria y el comercio no cumplían, como la guerra y la política, una función relevante en la vida de los pueblos, razón por la cual el ejercicio de un oficio era incompatible con las dignidades cívicas. Los propios trabajadores libres no disfrutaban en muchos casos de la plenitud de los derechos políticos.

Es precisamente la ciudad de Roma, la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo. Como se sabe, el trabajo que se prestó en estas condiciones fue lesivo para el decoro humano. Además se cumplió conforme a un régimen tan duro y penoso que fue necesario recurrir al uso de cadena, con la cual los amos trataban de impedir que los esclavos huyeran de los rigores del trabajo servil.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operaru*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad conformaban derechos y obligaciones entre las partes que la pactaban. En la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta, puesto que se encuentran establecidas en nuestro actual Código Civil y por lo tanto los contratos laborales no corresponden ya a esta rama, sino que reclama para sí sola el Código de Trabajo.

#### 1.1.2. La edad media

En esta época cobra auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente con un propósito de emancipación, el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al

dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, si no que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la comparecencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad. Llegaron a adquirir verdadera importancia y cierta gravitación en la vida pública. Por esta razón se consideró en ese momento una buena política incrementar las formas libres del trabajo manual, concediendo a los artesanos ventas y tratamientos especiales. Todas estas circunstancias favorecieron el desarrollo de estas agrupaciones de artesanos, sin embargo estas organizaciones fueron un antecedente de las corporaciones que conoció la edad media.

### 1.1.3. Época moderna

Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre, es a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía.

Este nuevo período el mundo comenzó a conocerse a sí mismo con el descubrimiento de nuevos continentes y a cambiar rápidamente sus estructuras sociales y económicas, como consecuencia de los notables progresos que paulatinamente empezó a realizar la técnica al dejar la Revolución Francesa en libertar al hombre y a su espíritu fáustico.



El comercio ultramarino e internacional dio nacimiento a los bancos y a las bolsas, que hasta entonces no se conocían ni habían sido necesarias en una economía simple que atendía necesidades limitadas. Al mismo tiempo aparecen las primeras instituciones financieras para administrar y encauzar los grandes capitales o para explotar las riquezas de los países recién descubiertos. El mundo económico, por la acción de todos estos hechos, amplió sus horizontes y empezó a sentir la necesidad de poner en práctica nuevos métodos industriales. Las operaciones de crédito son finalmente aceptadas por la iglesia, y el oro y la plata. Poco a poco por todos estos factores la sociedad va volviéndose capitalista y sustituyendo el régimen de los cambios simples y directos del pequeño taller, que satisface las necesidades de la ciudad, por una nueva economía compleja y artificial, basada en la especulación y en los signos representativos del valor.

Desde ese momento no se produce más en el mundo para atender las necesidades humanas, sino para satisfacer las apetencias de ese elemento nuevo y artificial, para las exigencias derivadas de la inversión del dinero y su empleo lucrativo, iniciándose una economía dirigida y dominada exclusivamente por el capital. Así el pensamiento del Adam Smith, sistematizador de la escuela fisiocrática y precursor de la escuela liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico, obviamente hace referencia al Estado, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna prevención razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó “la espontaneidad de las instituciones”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Dávalos José, **Derecho del trabajo**, pág. 7.

Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley de Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La ley de Chapellier señaló en su exposición de motivos que no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, esto es, el cual fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

#### 1.1.4. La época contemporánea

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII Y XIX ).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratara de reprimir las coaliciones sindicales y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón y otras fábricas que los empleaban.

Por lo que se refiere a la crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones. Uno de los fenómenos más complejos que preocupaban a

los estudiosos era la crisis que se desarrolló económicamente como una continuación de los sufrimientos e injusticias sociales, sin embargo la miseria y las desigualdades sociales que se generalizaron en esta época crearon nuevas doctrinas cuyo objeto fue justificar el nuevo orden creado, explicar su carácter y demostrar que, en cierta forma, todo lo que estaba ocurriendo en el mundo era inevitable y formaba parte de un orden natural que el hombre, con sus actos, no podía modificar por más que se esforzara.

II. Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquellas que limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus defectos hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tuvieron los pensadores socialistas tales como Carlos Marx y Federico Engels, ellos manifestaron que la historia de todas las sociedades que han existido hasta el presente es la historia de lucha de clases, la tendencia de esta afirmación resulta bien clara significa en efecto, que la historia es propulsada, y el destino del hombre, determinado por la guerra de clases y no por la guerra de naciones. El interés de las clases debe pasar a ocupar el lugar del interés de la clase gobernante de la nación.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso,

incluyendo una revolución, en el año de 1945, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que habrá de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

El autor de la Cueva menciona que el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar, la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La Justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.<sup>3</sup>

Después de analizar brevemente la historia del derecho del trabajo en forma general estudiaremos en forma sucinta como evolucionó en nuestro país.

En Guatemala, el desarrollo de la legislación del trabajo se dividió su desarrollo en dos etapas: una, que abarca desde el 23 de octubre de 1893, en que por vez primera se reglamenta el trabajo de los obreros agrícolas, y, otra, que comienza a partir del 11 de marzo de 1945, en que se dicta la nueva Constitución de la República. Las principales leyes que corresponden a la primera

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág. 25.

etapa son las siguientes: Ley no. 471, de 1893, que reglamenta el trabajo de los obreros agrícolas; Decreto No. 669 del 21 de noviembre de 1906, que establece la obligación de los patronos de indemnizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; Decreto del 10 de julio de 1923, que fija el salario mínimo legal para los obreros agrícolas; Ley No, 1367, del 14 de abril de 1925, sobre nacionalidad de los obreros y empleados, obliga a toda persona o compañía a formar el cuerpo de empleados con un 75 % de guatemaltecos, por lo menos; Decreto No. 1434 , de abril de 1926, llamada Ley del Trabajo, y que comprende lo relativo al contrato de trabajo, forma de fijación de los salarios, trabajos prohibidos, Departamento Nacional del Trabajo, tribunales de conciliación y arbitraje.

Con la denominación de Código de Trabajo fue promulgado por el Decreto 330 del 17 de febrero de 1947, por el Presidente Juan José Arévalo Bermejo, el cuerpo de leyes laborales que habrá de estar en vigencia hasta el 5 de mayo de 1961, en que por decreto 1441 entra a regir el texto modificado del Código de Trabajo de Guatemala, el que actualmente esta rigiendo en nuestra legislación laboral. Este código que ofrece excelente sistematización y notables novedades, tuvo por base la orientación, bastante rígida, de la Constitución del 11 de marzo de 1945, constituye una experiencia afortunada que ha tenido adecuada valoración en sucesivas reformas de acuerdo con las necesidades y determinadas por su aplicación práctica.

Se puede apreciar que en nuestro actual código, como se deduce por la simple enumeración de sus títulos, que se concede una cierta preferencia a la parte adjetiva; el procedimiento, órganos administrativos y tribunales especiales se detallan minuciosamente. Por lo que este Código ha significado un avance en el orden legislativo laboral, más logrado por su elevado espíritu constructivo lo que facilita el orden de las relaciones entre patronos y trabajadores sin

extemporáneos saltos en el vacío. Es así como nuestro derecho del trabajo ha logrado un desarrollo trascendental en la historia y como actualmente opera en nuestro país de conformidad con sus normas jurídicas.

## 1.2. Denominaciones

A lo largo de la evolución del derecho del trabajo a persistido el problema de su denominación. Existe la necesidad de resolver cuál es el término más apropiado para distinguirla. Entre las más significativas están las siguientes:

### 1.2.1. Legislación industrial

Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; éste es su principal atributo, ya que con ello se originó el derecho del trabajo y empezó a nacer el poder de la industria y el consecuente malestar obrero. Este termino ha sido descartad porque solo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado acoge materia totalmente distintas, como son las patentes, marcas, nombres comerciales, que actualmente son objeto del derecho mercantil.

### 1.2.2. Derecho obrero

Tomando en consideración que esta rama jurídica surgió por las exigencias propia de los obreros y por constituir una fuente importante del derecho del trabajo, dicha denominación fue rechazada, ya que ésta únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por los trabajadores de las fábricas, comúnmente llamados obreros dejando a un lado lo que actualmente contempla nuestra legislación.

### 1.2.3. Derecho social

Este concepto es demasiado amplio, abstracto, redundante e impreciso lo cual comprende otras disciplinas como derecho agrario y la seguridad social, y que todo derecho es social, existe una corriente moderna que considera al derecho social como una rama independiente del derecho público y del derecho privado, siendo el derecho social un género y el derecho del trabajo la especie.

### 1.2.4. Derecho laboral

Esta denominación ha tenido una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar sinónimos “derecho laboral” y “derecho del trabajo”, ya que ambos conllevan el mismo significado, mas, en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación.

### 1.2.5. Derecho del trabajo

Esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

Indica de Buen que esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas; “en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo ... A pesar de ello no cabe duda que el concepto derecho del trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno



de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del derecho laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo”.<sup>4</sup>

En nuestra legislación guatemalteca es adoptado los términos derecho del trabajo y derecho laboral, pero nuestro actual código lo establece como derecho de trabajo.

### 1.3. Definiciones

El derecho del trabajo puede ser definido como el que tiene todo individuo, en relación con el Estado, a que éste le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación de acuerdo a la capacidad media que le permita decorosamente subsistir. Algunos autores sostienen que una definición se debe dar al iniciar el estudio de una disciplina, con el objeto de que sirva de guía. Otros señalan que primero se deben conocer los elementos de la disciplina y posteriormente encuadrarlos en una definición. Existe un tercer grupo que considera que es inútil dar una definición, debido a la continua evolución del derecho del trabajo. Esta posición parece la más razonable.

Sin embargo, para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio se impone anterior a la definición, puesto que del análisis de estos elementos derivará una definición acorde con el contenido de la disciplina.

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho del trabajo, solo han hecho intentos para ello. A continuación se establecerá algunas

---

<sup>4</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, págs. .30 y 31.

definiciones.

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>5</sup>

En esta definición se omite el sujeto patronos cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto es debido a la filosofía sustentada por Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los patronos se defienden solos.

Para De la Cueva “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”. Esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de “trabajo-capital”; por ejemplo de los servicios domésticos, caso en el cual la relación es de persona a persona.<sup>6</sup>

Por su parte Cabanellas define al derecho laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en los referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**, pág. 132.

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit**; pág. 85.

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, pág. 470.

De Buen, dice que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>8</sup>

Estas definiciones resumen las notas que caracterizan al derecho del trabajo, y excluyen de una manera científica los caracteres que no son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina, como es su contenido social. Por lo que considero que el derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

#### 1.4. Objeto del derecho del trabajo

El trabajo como objeto del derecho laboral, se concibe como medio para el logro de una actividad como prestación en tanto es subordinada y como una contraprestación. El trabajo se determina como la actividad humana ejercida en beneficio de alguien que la retribuye, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empresario, que suele de revestir los caracteres de un contrato, expreso en la voluntad inicial y más o menos tácito, o regido por lo usual, en las prestaciones concretas. De acuerdo lo que llevamos expresado, para el Derecho Laboral, trabajo es solamente aquella prestación que se realiza a otro mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, percibiéndose una remuneración por tal concepto, y en situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, considera que, dándose esa circunstancia, existe trabajo aun cuando no haya realmente esfuerzo físico o intelectual, como en el caso de

---

<sup>8</sup> De Buen. **Ob. Cit;** pág. 131.

modelos, vigilantes, comparsas u otras actividades en que el individuo se reduce a hacer acto de presencia o se pone en disposición de prestar el servicio, aun cuando éste no tenga efectividad por motivo ajenos a su voluntad.

Si bien todo lo referente a la valoración jurídica del trabajo ha sido objeto de diversos estudios, éstos, en general, el esfuerzo físico o intelectual que pone en práctica el trabajador, y dan por sabido cuanto el mismo significa, representa y es. Sin embargo, se cree más conveniente desarrollar, como cuestión previa a esta valoración jurídica, lo relativo al hecho de trabajo; pues sin una idea de él, resulta sumamente difícil llegar a su concepción jurídica. Partiendo de la base de que el concepto derecho debe presumirse conocido por quienes penetran en el estudio concerniente al trabajo y de que, en cambio, la especialización de este último exige un examen particularizado de la actividad laboral, e impone un desarrollo, si no completo, por lo menos suficiente para conseguir una idea aproximada de la valoración que el trabajo debe tener para ser encuadrado y servir de eje a una disciplina jurídica.

Considero que el trabajo como esfuerzo valorable y, por tanto, susceptible de contratación, se manifiesta por la sesión que el trabajador hace del resultado de ese esfuerzo, en beneficio de un patrono que abona una retribución apreciable en dinero. Corresponde aquí distinguir, como objeto de este derecho, el trabajo autónomo libre e independiente del trabajo subordinado, saliendo de su contenido, el auténtico trabajo calificado de independiente. El trabajo constituye el objeto de un derecho especial. Si bien al derecho laboral lo que le interesa es el trabajo subordinado, es decir aquellas prestaciones que bajo la dirección y las órdenes de una persona ejecuta otra, es de tener en cuenta que también el trabajo libre, esto es, el que realiza el individuo por cuenta propia y sin estar sometido al poder de mando o de dirección de otra persona, va

penetrando en alguna de sus instituciones, para encontrar su debida protección, de tal forma que hay varias formas jurídicas que son comunes tanto al trabajo subordinado como al libre.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente el derecho del trabajo tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones de trabajo, como una manifestación esencial del ser humano y constitutivo, al mismo tiempo, de un hecho social, valorable, manifestado como facultad y como deber, así como también regula todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas como resultante de las prestaciones del trabajo, emanadas de trabajadores y patronos.

#### 1.5. Sujetos del derecho del trabajo

Por las normas que le son de aplicación, por sus propios caracteres, por la representatividad en que actúan y por derivaciones de naturaleza jurídica los sujetos del derecho del trabajo son distintos según se le configure en relación con la parte de éste en que se encuadran. Los sujetos del derecho del trabajo tienen concreción distinta a aquellos que lo son del derecho colectivo y del individual del trabajo.

El derecho del trabajo se refiere tanto a los trabajadores como a los patronos y empresarios, comprendiendo junto a los sujetos individuales (trabajadores subordinados y patronos) a los sujetos colectivos, ocupándose no sólo de la relaciones individuales de trabajo, sino también, de las colectivas (asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos). Entre los sujetos principales del derecho del trabajo encontramos los siguientes:

##### 1.5.1. Los trabajadores

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta sus

servicios en estado de subordinación. Algunas legislaciones eluden el problema hablando simplemente de personas que prestan un servicio a otra se le ha denominado de distintas maneras: obrero, operario, jornalero. El derecho positivo de Francia y su doctrina muestran, en cambio, preferencia por la expresión asalariado.

Sin embargo, la expresión más generalizada es la de trabajador, usada con preferencia entre nosotros. Corresponde agregar todavía que la expresión “trabajador” tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza material o intelectual del trabajo ejecutado.

Debe considerarse que trabajado, como sujeto de derecho, puede ser mas que la persona física, ya que no se concibe que las personas jurídicas o morales, colectividades, etc., puedan prestar un servicio y, aún más, beneficiarse de una legislación dictada para atender la necesidad que tienen las personas físicas de gozar de vacaciones, disfrutar de jornadas limitadas o disponer de regímenes especiales de protección.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, que analizaremos enseguida, entrega su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a lineamientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. El Artículo 3ro. manifiesta que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. De esta definición podemos concluir que la persona natural o física puede ser empleado. Esto significa que hay que considerar quienes son trabajadores, desde el punto de vista de la celebración contractual, sea cual fuera su

denominación, en la que el trabajador queda obligado a prestar al patrono sus servicios personales, bajo una dirección inmediata o subordinada; o pueda ser que la relación de trabajo sea con el hecho mismo de la prestación del servicio o ejecución de determinada obra la cual es exclusivamente la persona física, es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

#### 1.5.2. Los patronos

Otro de los sujetos del derecho laboral es el patrono que es la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, los de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etc, lo cual sucede en la doctrina y en nuestra legislación.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario no sólo porque tradicionalmente se ha venido usando, si no también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

El Código de Trabajo define al patrono en el Artículo 2do. Primer párrafo en la forma siguiente:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Por lo que el patrono puede ser una persona individual (natural o física); existen también las denominadas personas jurídicas (sociales, morales, colectivas, abstractas). Una y otra clase de

personas con objeto de preferente estudio para el derecho laboral como sujetos, aunque conviene recordar que el estudio y la regulación sistemática de las personas jurídicas, no alcanzó verdadera importancia sino hasta la segunda mitad del siglo pasado. Persona individual, se dijo, es el ser humano. Producto de la actividad de éste, la persona jurídica reviste muy variadas formas o especies, y, cuyas entidades están formadas para la realización de los fines colectivos y prominentes de los hombres, a las que el derecho objetivo reconoce capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones. Siendo para el derecho laboral, que el patrono pueda ser una persona individual o jurídica, resulta que, para nuestra legislación es indistinto que, tratándose de una persona jurídica, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación en virtud de un contrato o relación de trabajo.

#### 1.6. Principios ideológicos del derecho del trabajo

Los principios ideológicos del derecho del trabajo son los pilares que sostienen toda la normativa de esta disciplina del derecho y que encuentran seguridad a través de otros, cuyo objeto final será la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente.

Para Manuel Alonzo García, principios del derecho de trabajo o derecho laboral, son las líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que puedan darse en otras ramas del derecho.



### 1.6.1. Tutelaridad

Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

### 1.6.2. Conciliación

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con motivo de la relación de trabajo, la cual deben hacer de la mejor buena fe, en la vía directa, con estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualquiera de estas fases se resuelva el conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones.

### 1.6.3. Irrenunciabilidad

Se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciara a dichas garantías mínimas.

#### 1.6.4. Imperatividad

Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la libertad, propia del derecho común.

#### 1.6.5. Equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada. Según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

#### 1.6.6. Objetividad

Busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hace en forma subjetiva.

#### 1.6.7. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a

que un trabajador que es despedido y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación a la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad.

#### 1.6.8. Democracia

Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, que represente violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que al trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos.

#### 1.6.9. Realidad

Este principio trata de que se plasme efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

### 1.7. Legislación que regula lo referente a los derechos de los trabajadores

En el ámbito nacional encontramos regulaciones específicas aplicables a los trabajadores como son: la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Código Penal, Ley de Servicio Civil, Convenios y Tratados Internacionales y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

A continuación se mencionan algunos de estos instrumentos y los Artículos más importantes con relación a la materia que se trata:

### 1.7.1. La Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema del país. Es la ley fundamental que sirve para establecer principios y derechos de los guatemaltecos y para regular la organización jurídica y política del Estado de Guatemala. Así mismo, establece las reglas y normas de conducta para que todos los habitantes de Guatemala puedan vivir y desarrollar sus actividades en paz, justicia y con libertad.

En la Constitución Política de la República de Guatemala aprobada en 1985, se contemplan varias normas relacionadas con los trabajadores, a continuación se citan las principales:

Artículo 101. Derecho al trabajo. Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Artículo 107. Trabajadores del Estado. Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Artículo 109. Trabajadores por planilla. Artículo 113. Derecho a optar a empleos o cargos públicos.

### 1.7.2. Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República)

Ante las continuas mutilaciones y modificaciones a los principios que inspiró el primer Código de Trabajo, se promulgó una nueva sistematización, que es el Decreto 1441 del Congreso de la República, el 5 de mayo de 1961 y entró en vigor el 5 de julio del mismo año. Dicho Código es el que actualmente rige las relaciones obrero patronales, aún cuando a su vez ha sufrido reformas en varias ocasiones.

El Código de Trabajo al definir ideológicamente el derecho del trabajo expresa que “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la

desigualdad económica de estos, otorgándole una protección jurídica preferente.” En la parte considerativa establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo; “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social; “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante toda 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 en base de hechos concretos y tangibles; “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad

económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

### 1.7.3. Ley de Servicio Civil Decreto 1748

La Ley de Servicio Civil fue aprobada a través del Decreto No. 1748 del Congreso de la República el 10 de mayo de 1968, entrando en vigencia el 1 de enero de 1969.

Su reglamento, fue aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 18-98 y publicado el 30 de enero de 1998, modificado por los Acuerdos Gubernativos Nos. 564-98, publicado en el Diario Oficial el 31 de agosto de 1998; 77-2002 publicado el 8 de marzo de 2002; 128-2002 publicado el 23 de abril de 2002; y 134-2002 publicado el 25 de abril de 2002.

Este cuerpo normativo compuesto por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, rige las relaciones entre la Administración Pública y sus Servidores, estableciendo los Órganos Directores integrado en su orden por el Presidente de la República, la Junta Nacional de Servicio Civil y la Oficina Nacional de Servicio Civil, quien es la responsable de velar por su divulgación, aplicación y cumplimiento.

En el cuarto considerando de este cuerpo legal se establece lo siguiente: Que los objetivos y 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 público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la

eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos, propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos 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.

#### 1.7.4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Esta es una de las instituciones de mayor importancia en el derecho de trabajo y en la legislación laboral guatemalteca, pues en forma es la única manera como se han logrado algunas exiguas prestaciones económico-sociales y, como excepción en algunas empresas; relativas mejoras que se evidencian excelentes en comparación de la situación general del país. Por el contrario, en forma individual es sumamente difícil la obtención de dichas prestaciones y mucho menos por un gesto humano de los patronos.

Desde el punto de vista legal, los pactos colectivos de condiciones de trabajo se encuentran regulados en los Artículos 49 a 53 del Código de Trabajo y en el primero de los mismos define a la institución en los siguientes términos: pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste, teniendo la característica de que por ser ley profesional entre las partes- cuya categoría le da la propia ley- surte efectos para todos los contratos individuales o colectivos de trabajo existentes o que luego se realicen en las empresas, industria o regiones que afecte, siéndole aplicable los Artículos 45 al 52, relativos a los contratos

colectivos de trabajo, en los que fueren compatibles a la naturaleza esencialmente normativa del pacto.



## CAPÍTULO II

### 2. Derechos humanos

#### 2.1. Antecedentes de los derechos humanos

Los derechos humanos nacen con la existencia del primer hombre y la primer mujer. Surgen con la humanidad misma. Siempre se han encontrado presentes en la historia del ser humano. Los derechos han evolucionado de acuerdo con cada época. Podemos encontrar en los conceptos religiosos varios aspectos de respeto hacia los derechos humanos. Ejemplo de ello aparece en el Corán, el Zend Avesta y la Biblia. Ejemplos claros de dichos antecedentes son la norma budista de “No hagas a otro lo que no quieras para ti, que posteriormente se encuentra en otro lineamiento que nos da fuerza y esperanza: “Amaos los unos a los otros”. Los anteriores son mensajes de amor y ternura que nacen de diferentes concepciones religiosas.<sup>9</sup>

A continuación aparece información acerca de algunos de los principales documentos escritos sobre derechos humanos.

##### 2.1.1. Carta Magna

El primer documento escrito que establece delimitaciones entre los derechos y obligaciones lo encontramos en Inglaterra en el año de 1215. Debido a una serie de manifestaciones públicas el Rey Juan se vio obligado a conceder una serie de normas jurídicas a favor de los nobles. De esta forma surge la primer Cámara de Representantes (diputados) que redactó la Carta Magna. Las leyes que creó este documento son muy importantes para la humanidad, pues contiene varios compromisos de limitación de poder, entre ellos: libertad de la iglesia, derechos de los

---

<sup>9</sup> ¿Cuales son los derechos humanos? Colección nuestros derechos y deberes No. 3, pág. 4.

propietarios a no ser incautados sus bienes, juicios legales y libertad de locomoción. La Carta Magna es un antecedente histórico de las constituciones como la Carta Magna.

### 2.1.2. Declaración del Buen Pueblo de Virginia

Los colonos ingleses lucharon porque sus derechos también fueran tomados en cuenta por el rey y es en las colonias norteamericanas en donde los representantes populares aprobaron la primera declaración sobre los derechos humanos. A esta se le conoce como la Declaración del Buen Pueblo de Virginia (EE.UU.). A través de este documento los colonos aprobaron su propia Constitución y se declaran independientes de Inglaterra, desconociendo la autoridad del Rey. Esta declaración, que es precursora de la declaración francesa incluyó en dieciséis artículos en una lista de derechos fundamentales: derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad, a la expresión, a la creencia, a la soberanía del pueblo, a la limitación del poder y a la propiedad. Este documento se incorporó en sus principios fundamentales a la Constitución Política de los Estados Unidos de Norteamérica de 1786, la cual mantiene su vigencia hasta el momento.

El Artículo 1 de la Declaración del Buen Pueblo de Virginia está redactado así: Todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes y tiene ciertos derechos innatos, de los que, cuando entran en estado de sociedad no pueden privar o desposeer a su posteridad por ningún pacto, a saber: el goce, la vida y la libertad, como los medios adquirir y poseer la propiedad y de buscar y obtener la felicidad y la seguridad. Este Artículo considera que los derechos humanos se derivan de la naturaleza misma del ser humano y que no puede ser objeto de negociación por ningún motivo y que son previos a la formación del Estado; así se supera la concepción contenida en la Carta Magna en la cual los derechos humanos eran normas que se desprendían del derecho divino.

### 2.1.3. Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

El tercer documento presentado en este fascículo es la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada por la Asamblea Nacional Francesa el 26 de agosto de 1789. La influencia de esta declaración en la historia de la humanidad ha sido decisiva; además ha sido la base para posteriores documentos del mismo tema. Una de las partes del preámbulo determina que: la ignorancia, el olvido o menosprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos.

El Artículo cuatro presenta un concepto de libertad muy útil para ser aplicado en la sociedad guatemalteca: La libertad consiste en poder hacer todo aquello que no dañe a otro, el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene más límites que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión. Otro aspecto fundamental en este documento es el que presenta por primera vez la posibilidad de la inocencia hasta que la persona haya sido declarada culpable.

### 2.1.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Antes de la Declaración Universal de Derechos Humanos se promulgó la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. La misma contiene los deberes y derechos del hombre identificados por países del continente americano, sino el primer documento multinacional sobre derechos humanos.

### 2.1.5. Declaración Universal de Derechos Humanos

Ante los horrores de la segunda Guerra Mundial, las naciones aliadas acordaron reunirse para formar un frente común, no sólo en lo bélico, sino en el campo del respeto a los derechos

humanos. De esta forma se fundó en 1945 la Organización de las Naciones Unidas. En 1946 el Consejo Económico y Social de la ONU acordó la creación de la Comisión de Derechos Humanos. La misma proclamó en 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la cual la ONU se consolida como el organismo mundial encargado de velar por la paz y por el respeto y promoción de los derechos humanos.

## 2.2. Los derechos humanos en el contexto guatemalteco

“Los problemas de Guatemala no son simplemente, como se pretenden aparentar, es decir, complicaciones de carácter financiero resultado de una enorme deuda externa, sino están más bien basados en las limitaciones estructurales del modelo de desarrollo que ha adoptado.

El proceso de industrialización se realizó en función de la demanda de los grupos sociales de más altos ingresos. Se concentró en áreas urbanas y fue capaz de generar empleo, pero se hizo necesario el trabajo informal. Se puso un débil acento en las ramas productoras de bienes de capital, con gran dependencia del abastecimiento externo.

Se produjo un proceso de modernización de la agricultura, pero de corte capitalista moderno junto a formas tradicionales de la agricultura campesina. Se generó una concentración del ingreso rural, a la par de una masa de campesinos sin tierra. Se produjeron bastas migraciones rural-urbanas, las que crearon nuevos problemas urbanos y suburbanos.

Es así como el modelo estructural, responsable de la realidad socioeconómica, ha marcado las situaciones de contraste que se ven en nuestros países. Es por ello que los efectos de las actuales políticas neoliberales, de la globalización, y de la privatización hacen que se hagan más

evidentes los efectos de la discriminación, de la intolerancia política, de la corrupción y de la impunidad que aún persiste intacta. La corrupción y la impunidad fue preparada y fomentada por el gobierno, primero poniendo el andamiaje jurídico a su servicio y luego emitiendo leyes a su favor para consumir la privatización. Dentro de esta realidad, someramente descrita, es que se insertan las instituciones defensoras de los derechos humanos que nacen, precisamente en mi país a mediados de los años 80 y como resultado de las llamadas aperturas democráticas. A medida que los conflictos armados desaparecieron en la región, las violaciones a los derechos humanos como terrorismo de Estado, disminuyeron pero no desaparecieron los elementos que dirigieron, planificaron y consumaron las políticas violentas y psicológicas contra el pueblo y que hoy enquistados en la administración pública mantienen la militarización de la sociedad civil y organizados en hermandades criminales continúan operando con la bendición del gobierno de turno; y la institución de defensa de los derechos humanos que tiene como mandato velar por todos los derechos humanos y ser, además, vigilante de la administración pública, empieza a recibir una mayor cantidad de denuncias relacionadas con violaciones a los derechos económicos, sociales, culturales y otros relacionados con poblaciones específicas de alto riesgo: indígenas, niños y niñas, desplazados y migrantes, entre otros. La intervención de la institución en estas áreas causa conflictos dentro de las clases poderosas del país, especialmente en lo que concierne a los derechos socioeconómicos que son los más violados, precisamente por el modelo estructural que determina el modelo de la inequidad económica.

La vigilancia de la administración pública constituye otro importante quehacer de la Procuraduría de los Derechos Humanos que no resulta fácil en administraciones que por tradición dentro de ese modelo estructural no han superado y hacen alarde de manifestaciones prepotentes, autoritarias, intolerantes, excluyentes e impunes y mantienen, aún grados variables de corrupción.

La lucha por los derechos humanos es dura y difícil, especialmente en nuestras débiles democracias, y es precisamente en esta materia donde se necesita más de la ayuda internacional, tanto moral como económica. La Procuraduría de los Derechos Humanos ha venido sufriendo el acoso económico permanente que disminuye su capacidad de acción; desde hace años el monto del presupuesto asignado ha sido el mismo sin tomar en cuenta los índices inflacionarios y la devaluación de la moneda.

Esto hace que el monto asignado sea en realidad, en números absolutos, menor cada año. La lucha por los derechos humanos no forma parte de las prioridades de nuestros gobiernos, más pareciera que constituye, para ellos, un estorbo con el que hay que convivir. Pero con todo y eso, nuestra lucha es cotidiana. Es necesario detener las violaciones a los derechos humanos en nuestros pueblos, y ese continuo hostigamiento político y económico que los gobiernos mantienen sobre nuestras instituciones de derechos humanos.”<sup>10</sup>

### 2.3. Derechos económicos, sociales y culturales

“En su origen la doctrina como los textos constitucionales contemplan listado de derechos sociales del hombre los cuales se integraban al de los derechos individuales o de libertad de los derechos democráticos. Se les denominaba a la vez, derechos económicos, Sociales y culturales. Son ellos, derechos a condiciones justas de trabajo, protección contra el paro y desempleo, derechos a un nivel decoroso de vida en cuanto a la alimentación, el vestido, la vivienda, asistencia médica, seguridad social, enfermedad, invalidez y vejez”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid*, pág. 6.

<sup>11</sup> Informe de la Comisión de derechos humanos de Centroamérica. **Situación de los derechos humanos en Centroamérica**. Págs. 28, 29 y 30.

Los derechos económicos, sociales y culturales; a diferencia de los derechos civiles y políticos, los cuales implican un deber de abstención de parte del Estado en el sentido de no prohibirlos o impedirlos, los derechos económicos, sociales y culturales implican en su mayoría una intervención activa y eficaz del Estado para que puedan cumplirse, con mayor razón aún en tiempos de neoliberalismo y privatización que provocan abandono y exclusión social, como los que viven hoy en Guatemala.

Los intentos gubernamentales por paliar la crisis con medidas puntuales o aisladas, chocan con las macroeconómicas y con las omisiones de voluntad políticas para llegar a la solución estructural y de fondo, o sea para la vigencia integral de los derechos humanos.

“Los derechos humanos, son universales, indivisibles, interdependientes y exigibles, y los derechos económicos, sociales y culturales tienen el mismo estatuto legal, importancia y urgencia que los derechos civiles y políticos”

En cuanto a los derechos laborales de niños que trabajan, de acuerdo a estudios realizados por – PRONICE-, ( Asociación Pro Niños y Niñas Centroamericanos), las violaciones de estos derechos, así como las condiciones de riesgo en ambientes peligrosos, atenta contra la salud y desarrollo de los menores.

En derechos económicos sociales, la violación del derecho a la salud continúa; la pobreza provoca el mal servicio de salud, afecta el rendimiento económico de corto plazo en los adultos y a largo plazo en los niños, lo cual refuerza la pobreza.

#### 2.4. Derechos humanos y justicia

El Acuerdo Global sobre Derechos Humanos, firmado en marzo de 1994, constituye el primero de los compromisos asumidos por el gobierno y la exguerrilla de la URNG y es el instrumento internacional que da paso a la instalación en el país de la MINUGUA. Su institución y progresivo cumplimiento durante los dos años anteriores a la firma de la paz, ayudaron a viabilizar una salida negociable al conflicto, al crear confianza entre las partes y disminuir las hostilidades y las violaciones a los derechos humanos. El poner fin a la situación de violación masiva de los derechos humanos practicada por el Estado dentro de su estrategia contrainsurgente a lo largo del conflicto, era de los retos fundamentales del proceso de paz y una condición necesaria para construir una democracia funcional en Guatemala.

Adicionalmente a sus disposiciones puntuales y coyunturales- relacionadas, por ejemplo, con la protección de civiles mientras continuaba el conflicto armado- el Acuerdo Global sobre Derechos Humanos contiene disposiciones de cumplimiento permanente que contienen su relevancia hoy en día. Entre ellos, el Gobierno se comprometió a respetar los derechos humanos y perfeccionar las normas y mecanismos de protección de los derechos humanos; a fortalecer instituciones como el Organismo Judicial, el Ministerio Público y la institución del Procurador de los Derechos Humanos; a luchar contra la impunidad y a combatir cuerpos ilegales y aparatos clandestinos de seguridad; y a garantizar las libertades de asociación. Adicionalmente, el gobierno se comprometió a proteger a los defensores de los derechos humanos, mientras reconoció el deber humanitario de resarcir a las víctimas de violaciones a los derechos humanos.

En lo que atañe a la justicia, las instituciones emergieron del conflicto armado en una situación de debilidad. El personal administrativo y profesional de las entidades del sector estaba



poco calificado. El sistema en general era ineficiente y vulnerable a la corrupción, a lo cual se añadía la parálisis que generaban procedimientos, equipo e infraestructura anticuados. La mayoría de la población del país- particularmente las comunidades indígenas- no tenían acceso. Además de sus deficiencias propias, cada una de las instituciones tenía que superar una herencia de subordinación al poder militar y a los poderosos actores económicos y políticos que habían sido impuestos durante el transcurso del conflicto armado.

#### 2.4.1. Avances desde la Firma de la Paz

En el análisis del avance de los derechos humanos desde la firma de los Acuerdos de Paz, la primera afirmación debe ser que Guatemala es hoy un país diferente al que era al finalizar el conflicto armado interno. Al terminar el conflicto, el país inició una dinámica diferente, marcando el fin de una época de violaciones sistemáticas y masivas de los derechos humanos y efectivamente iniciando una transición hacia una época posconflicto.

Sin embargo, la debilidad institucional del Estado, sobre todo de la nueva Policía Nacional Civil y las demás instituciones del sistema de justicia, permitió el surgimiento de nuevos patrones de violaciones de los derechos humanos desde la firma de la paz. Estos se caracterizaban por actos vinculados con crímenes que parecían ser, en general, no-políticos y hechos aislados que no podían atribuirse a situaciones que fuesen producto de políticas estatales. Ante esto, el reto principal del Estado se concentraba cada vez más en la lucha contra la impunidad de estos crímenes. Para enfrentar las debilidades en el sistema de justicia, el Estado empezó una serie de reformas, incluyendo la creación de la Policía Nacional Civil, la ampliación de cobertura geográfica a través de la creación de centros de justicia y la implementación de un nuevo Código Procesal Penal. En general, puede afirmarse que en los primeros años posteriores a la firma de la

paz, se registraron avances notables en el ámbito normativo y de infraestructura. Sin embargo, estos pequeños avances no se han podido consolidar y la administración de justicia sigue padeciendo de numerosas deficiencias que impiden su debido funcionamiento. Uno de los problemas principales es que muchos de los logros fueron progresivamente socavados por varias tendencias negativas. El gobierno y el congreso no han brindado los recursos necesarios para consolidar estos avances, y existe poca evidencia de una voluntad firme por parte del gobierno o las instituciones mismas de llevar a cabo cambios profundos en su ética y funcionamiento. Iniciativas para mejorar el acceso a la justicia de los pueblos indígenas, siendo loables, han sido limitadas en su dimensión y eficacia. Se puede afirmar que en los últimos años el desarrollo institucional en la administración de justicia y el fortalecimiento de la vigilancia de los derechos humanos ha sido prácticamente abandonado. Todo lo anteriormente descrito, sumado al descuido de las instituciones claves en los derechos humanos y el Estado de derecho ocurre durante un período marcado por un aumento de la violencia criminal y una creciente presencia y actividad del crimen organizado y los cárteles de narcotráfico en todo el país.

#### 2.4.2. Democracia y derechos humanos

“Sin duda la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Hombre se asienta sobre principios que se inspiran en la idea democrática. Para que exista democracia, se requiere que exista el Estado que es el órgano del derecho en tanto que regulador del orden social.

El derecho del ciudadano a participar en el gobierno de su propio país, es parte o átomo de la dignidad de la persona humana, ejercitando éste derecho el ciudadano no es objeto del poder político. La colectividad política se integra supuestamente por personas morales y por contar a la vez con una autonomía colectiva, vale decir, no ser materia de ningún poder humano distinto a

ella, y, aún cuando ese poder político sea del pueblo, debe tener límites y no ser ostentoso, requerirá de valladares que bajo ninguna excusa puedan traspasar, los derechos individuales de libertad.

La comunidad política regirá su propio destino por cuanto que es autónoma y rectora de su propio destino, guiará sus actos por los valores jurídicos y los criterios axiológicos, que además serán su inspiración. El régimen político democrático tiene bien delimitadas características sin las cuales no puede decirse que existe democracia son ellas: las elecciones libres en condiciones de igualdad; el Estado de Derecho en el que el orden jurídico tenga vigencia nacional, y como valor supremo el bien común. Sus poderes independiente y se encuentre sustentado en un sistema de equilibrio, frenos y medidas que garanticen la libertad del ciudadano. La libertad de pensamiento y asociación en todas sus manifestaciones. Los fines del Estado dirigidos a la justicia, al goce a los derechos fundamentales que garanticen la formación integral de la persona formando parte de éste y un sistema ecológico bien balanceado.

## 2.5. Convenios y tratados internacionales de derechos humanos laborales

Existen varios instrumentos internacionales que hacen referencia al derecho al trabajo y a las obligaciones y derechos de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo –OIT- es el organismo especializado de las Naciones Unidas en este campo.

### 2.5.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

El reconocimiento del derecho al trabajo en el marco jurídico internacional aparece por primera vez en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresado en

los siguientes términos “Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

El derecho a la protección y asistencia a la familia, madres e hijos aparecen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que afirma: “La maternidad y la infancia tienen derecho a una especial atención y asistencia” (Artículo 25, párrafo 2).

#### 2.5.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se señalan algunas de las medidas adecuadas que se deberán adaptar para garantizar este derecho. El Artículo 7 del pacto señala que el derecho al trabajo debe permitir un acceso al mismo en condiciones justas y favorables, lo que implica una remuneración que proporcione a todos los trabajadores un salario justo. El Artículo 10 hace referencia al derecho a la protección y asistencia a la familia, madres e hijos. Según el artículo, este derecho incluye la protección y asistencia a la familia, el derecho al libre consentimiento para el matrimonio, la protección y asistencia especiales a las madres durante un período razonable antes y después del parto, la atención y asistencia especiales a los niños y jóvenes y su protección frente a la explotación económica y social.

El pacto también estipula la prohibición del empleo de niños y jóvenes en trabajos perjudiciales para su moral o su salud, o peligrosos para su vida, o que puedan impedir su normal desarrollo. También establece el límite de edad por debajo del cual debe quedar prohibido y

penado por la ley el empleo de los niños. Según el Artículo 11, el derecho a un nivel de vida adecuado incluye la alimentación, vestido y alojamiento. Este mismo artículo establece el reconocimiento del derecho a la mejora progresiva de las condiciones de vida.

## 2.6. Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos

Es promulgada el 1 de octubre de 1986 e indica las necesidades de reafirmar en Guatemala el absoluto respeto a los derechos humanos y fija las atribuciones del Procurador. Señala la organización y competencia de éste en los artículos del 18 al 25 el procedimiento de actuación de los Artículos del 18 al 25 el procedimiento de actuación de los Artículos 26 al 32 y la enseñanza de los derechos humanos en el Artículo 36. El cual señala que “a partir de la vigencia de esta ley, el Procurador deberá coordinar con las dependencias responsables para que en los programas de estudio de los establecimientos privados y públicos, se incluya una materia específica sobre derechos humanos que deberá se impartida en los horarios regulares”.<sup>12</sup>

Esta ley en su parte considerativa establece: “Que la Constitución Política de la República afirma y reconoce la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; a la vez que, Guatemala como nación jurídicamente organizada, se fundamenta en los ideales de que todo poder en el Estado, procede del derecho y se ejerce conforme a éste; manteniéndose el principio supremo de respeto a los derechos del hombre”.

“Que es obligación del Estado y de las autoridades, mantener a los habitantes de la nación, en

---

<sup>12</sup> **Ibid**, pág. 36.

el pleno goce de los derechos que la Constitución garantiza; y que dicha ley fundamental de la República ha previsto instrumentos y mecanismos de supervisión y control que es necesario desarrollar a través de legislación específica con el propósito de hacer efectivo el ejercicio de dichos derechos”.

“Que se hace necesario reafirmar en Guatemala el absoluto respeto de los derechos humanos, y que acorde a lo dispuesto en la Constitución Política de la República, se de regular el funcionamiento de la Comisión de Derechos Humanos y el Procurador de los Derechos Humanos, a efecto de que ambos puedan cumplir una función efectivamente protectora de los mencionados derechos”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> **Ley de Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y el Procurador de los Derechos Humanos**, págs. 1, 6, 7 y 12.

## CAPÍTULO III

### 3. Trabajadores del Estado

#### 3.1. Definición

La legislación nacional permite tener un concepto de los trabajadores del Estado cuando algunos textos legales se refieren a los funcionarios y empleados públicos, a los que se integran los trabajadores por contrato y por planilla, denominaciones que resumen en sí el sector laboral del Estado.

El Acuerdo número 468 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de fecha cuatro de diciembre de 1967 en su artículo tres dice: “Es trabajador del Estado toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público), que preste a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato, o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuesto o en las de pago por planilla”.

La Ley del Servicio Civil en el Artículo cuarto define servidor público como: “La persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública”.

### 3.2. Características

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral deben concurrir estos elementos:

- a) “Tratarse de una persona física,
- b) Realización de un trabajo, de una actividad (aún pasiva como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja)
- c) Que el trabajo se realice por cuenta ajena.
- d) Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido.
- e) Una Remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero, porque de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación”

### 3.3. Clases de trabajadores del Estado

De conformidad con lo que establece el Artículo 1º. Del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo 18/98 determina a quienes se les considera como servidores públicos o trabajadores del Estado y son:

- a) Funcionarios públicos

“Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección 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 expedido de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a presentar 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 bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.”

Algo muy importante de notar es que para la Ley de Servicio Civil y su reglamento: “las personas que sean retribuidas con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme a la Ley de Contrataciones del Estado, no son considerados como funcionarios o servidores públicos.

### 3.4. Requisitos para ser trabajadores del Estado

Para poder ingresar al servicio por oposición, el artículo 42 de la Ley de Servicio Civil determina las condiciones de ingreso y son:

- a. “Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto.
- b. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate.
- c. Ser escogido Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca la ley y sus reglamentos.
- d. Nombrado por la autoridad nominadora (ministros, secretarios generales, etc.) de la nómina de candidatos certificada por la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- e. Finalizar satisfactoriamente el período de prueba.

- f. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de la ley” El Artículo 15 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, complementa las condiciones de ingreso establecidas en la ley, y son:
- a. “Ser mayor de edad, guatemalteco de origen de los comprendidos en el Artículo 144 de Constitución Política de la República de Guatemala que indica que los guatemaltecos de origen son los nacidos en el territorio de la república de Guatemala, naves y aeronaves guatemaltecas y los hijos de padre o madre guatemaltecos, nacidos el extranjero. Exceptuándose los hijos de funcionarios diplomáticos y quines ejerzan cargos legalmente equiparados”.
  - b. Ser colegiado activo, si para el desempeño del puesto se requiere el ejercicio de una actividad profesional universitaria: y
  - c. En el caso de reingreso, si el retiro fue por destitución por causa justificada, deberá presentarse resolución de rehabilitación emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil”

### 3.5. Trabajador del Estado y servidor público

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su sección novena, nos define a trabajadores del Estado, y el Artículo 4º. De la Ley de Servicio Civil, a la persona que desempeña un puesto de administración pública la define como servidor público.

De acuerdo con lo establecido podemos decir que trabajador del Estado es el género y servidor público es la especie. Hay que recordar que el Estado está formado por tres organismos, el Legislativo, Ejecutivo y el Judicial, y cada uno de ellos, a pesar de pertenecer al Estado, son poderes independientes y cada uno se rige por sus propias leyes. En el caso del

Organismo Ejecutivo existen entidades descentralizadas y autónomas y algunas de ellas se rigen por su propia ley orgánica, por ejemplo Las municipalidades se rigen por el Código Municipal, La Universidad de San Carlos de Guatemala se rige por su ley orgánica, etc.

En conclusión podemos decir que trabajadores del Estado , son todas las personas que desempeñan un puesto en la administración pública, indiferentemente del organismo a que pertenecen; Y servidores públicos, son aquellas personas que desempeñan un puesto en la Administración Pública, y que en sus relaciones laborales están sujetos a la Ley de Servicio Civil.

### 3.6. Relación funcional

Se puede definir la relación funcional del Servicio Civil, como “El vínculo jurídico \_ laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento en que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo”.

Las características fundamentales de la relación funcional se pueden establecer así:

- a. Es un acto administrativo de nombramiento o investidura.
- b. Se da la voluntad del Estado, quien decide el nombramiento y la voluntad del particular acepta el cargo.
- c. Esta relación funcional genera efectos jurídicos entre el Estado y el particular nombrado, derechos y obligaciones.
- d. Todos los derechos y obligaciones se encuentran establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, así como en otras disposiciones legales en beneficio de los trabajadores del Estado.

### 3.7. Órganos directores del servicio civil en Guatemala

La dirección suprema del servicio civil en Guatemala, la tiene el Presidente de la República de Guatemala, quien es la autoridad máxima, de conformidad con lo que establece el Artículo 8 de la Ley de Servicio Civil. Los órganos superiores encargados de la aplicación de la Ley de Servicio Civil en Guatemala, son:

#### 3.7.1. La Junta Nacional de Servicio Civil,

La cual está integrada por tres miembros titulares y dos suplentes, designados Presidente de la República, para un período de tres años.<sup>14</sup>

#### 3.7.2. La Oficina Nacional de Servicio

Tiene como objeto principal velar por la correcta aplicación del régimen de servicio civil, organizándolo mediante un sistema de administración de personal eficiente al servicio de la administración pública, de acuerdo a los principios que señala la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 y su Reglamento Acuerdo Gubernativo 18/98

### 3.8. Sistemas de ingreso al servicio civil

#### 3.8.1. Ingreso por elección

En este sistema de ingreso los funcionarios públicos tienen que ser elegidos, como por ejemplo: el presidente y el vicepresidente de la República de Guatemala, el Alcalde y los miembros del Concejo Municipal, el Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, etc. Teniendo que observar los requisitos y prohibiciones para optar a dichos cargos.

---

<sup>14</sup> Calderón Morales, Hugo Aroldo. **Derecho administrativo I**, pág. 137.

### 3.8.2. Ingreso por nombramiento

Este se da cuando el superior jerárquico del órgano administrativo tiene la facultad de nombrar a sus subordinados. El Reglamento de la Ley de Servicio Civil, establece que los nombramientos se dan para:

- Personal en el servicio por oposición
- Personal en el servicio sin oposición
- Personal en el puesto de servicio exento
- Personal extranjero

### 3.8.3. Ingreso por contrato

Este se da generalmente para las consultorías, por tiempo definido o por trabajos específicos y al finalizar el tiempo o concluido el trabajo para los que fueron contratados el contrato finaliza. También en la administración pública hay contratos para personal que ocupa puestos de dirección en donde se les otorga representatividad de la institución donde presta sus servicios, los cuales son por tiempo determinado y prorrogables a voluntad de las partes.

## 3.9. Simulación contractual

Indica Manuel Osorio que simulación es la alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdaderos de un acto o contrato. La simulación de los actos jurídicos tiene lugar cuando se encubre uno con apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas inexactas, o cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten. De esa definición se desprende que la simulación puede tener dos finalidades: aparentar un acto inexistente, u ocultar otro real. En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de

voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono. También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro error, como aparentar una edad o cualidad que no se tienen para poder contratar.

Violencia o intimidación: En el derecho laboral, se puede en casos en que el patrono para garantizar la permanencia y la subordinación del trabajador recurre a actos o hechos que llevan aparejada una intimidación. El ejemplo clásico se da cuando se intimida al trabajador a aseverar que recibe prestaciones mayores a las que en efecto percibe, tal como sucede en las maquilas con mayor frecuencia en nuestro medio. Se discute en cuanto a qué sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

### 3.10. Trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 0-11

Según las normas de la administración presupuestaria, es decir aquellas que regulan y controlan el gasto público (dentro del cual se haya la retribución salarial de los servidores públicos), y con base a la temporalidad y objeto de las funciones del empleado, el vínculo laboral

de los trabajadores del Estado pueden ser permanentes, presupuestados o personal en cargos fijos. Que son las que se originan de los cargos que aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos y cuya permanencia ha sido determinada por la necesidad del Estado de la prestación continua de servicios o la producción ininterrumpida de bienes. El personal de este tipo de relación puede prestar sus servicios tanto en el interior como en el exterior del país. Relacionado con este grupo de trabajadores encontramos otras definiciones de algunos renglones presupuestarios y podemos ver que en el grupo 0 o servicios personales, comprende la retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia y a los miembros de comisiones, juntas, consejos, etc. Incluye aportes patronales, servicios extraordinarios, gastos de representación, asistencia socioeconómica y otras prestaciones relacionadas con salarios, Se incluye además, otras retribuciones por servicios personales. Estos se dividen en los siguientes subgrupos y renglones.

### 3.11. Trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 0-22

También llamado personal temporal, transitorio o por contrato; y podemos decir que es aquella relación que se establece con el personal contratado para trabajos especiales o temporales y por lo que aparecen con asignación específica o individual. Esta se subclasifica en supernumeraria y por contrato. Este último término es mal utilizado, puesto que como ya vimos, toda relación del Estado con sus trabajadores, se establece por contrato.

### 3.12. Trabajadores contratados por planilla, renglón 0-35

Esta relación tiene lugar en trabajadores con categoría de peones, obreros y técnicos, que prestan servicios a base de jornales en obras públicas, caminos, talleres del Estado y otros, siendo su remuneración por día o por horas, cuyo pago se hace en base a planilla. Este subgrupo

comprende las erogaciones, que con carácter de salario se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo.

### 3.13. Trabajadores contratados bajo el renglón 0-29

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



## CAPÍTULO IV

### 4. Estudio monográfico de un caso

#### 4.1. El bien jurídico “derecho al trabajo”

Guillermo Cabanellas define el Bien Jurídico tutelado como “Todo aquél bien sea material o inmaterial, tutelado por el derecho, lesionado por un delito y cuya defensa pretende asegurar la pena”.<sup>15</sup>

El concepto de bien jurídico no aparece en la historia dogmática, hasta principios del siglo XIX. Bajo el influjo de la teoría del contrato social la ciencia jurídico-penal de ilustración, entendía el hecho punible como lesión de los derechos subjetivos; Feuerbach se vio por ello, obligado a probar la existencia en todo precepto penal de un derecho subjetivo del particular o del Estado como objeto de protección. Birnbaum, que inició la teoría del bien jurídico, no veía en cambio, en el bien jurídico, derecho alguno, sino un bien material asegurado por el poder del Estado, que es susceptible de corresponder tanto al particular como la colectividad, se ideó como vulnerable en sentido naturalista. El concepto experimentó una primera depuración en Binding, a través de la concepción del bien jurídico como estado valorado por el legislador (“todo lo que ante los ojos del legislador resulta de valor para la comunidad jurídica en cuanto condición de una sana existencia de la misma...”)

Ahora bien, el tema central en este trabajo de tesis, al referirse al bien jurídico, interesa porque se necesita saber el contenido teleológico de la norma penal que se revela a través del mismo.

---

<sup>15</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, pág. 477.

En forma general, el Estado protege todos aquellos valores considerados que requieren de una especial valoración y que la realiza el legislador, que toma en cuenta los elementos sociales que constantemente son respetados por una sociedad determinada: entonces se establece por medio de la ley, la jerarquización de los bienes de la sociedad en bienes jurídicos mediante la protección legal: es así como Binding manifiesta que la norma valora y la ley describe. Entonces si la ley ha sugerido mediante valoraciones, es lógico pensar que su finalidad sea precisamente la de preservar de daño o lesión aquellos bienes sociales que se han erigido en jurídicos, pero para llegar a esa especial forma de preservación tiene que limitar el libre albedrío de los hombres, a quienes se le impone el deber jurídico de respetar los bienes protegidos legalmente. En otras palabras se limita la libertad de los hombres, con la intención de proteger a la colectividad, mediante la protección de los valores más relevantes de la sociedad. El Estado para regular las diferentes conductas de la sociedad, ha creado una escala de valores denominada Axiología Jurídica; sociedad, ha creado una escala de valores son más importantes. Esta axiología jurídica es la que determina a través del análisis, cuales valores traducidos como la vida y la integridad de las personas, el honor, la libertad y la seguridad sexual y el pudor, la libertad y la seguridad de la persona, el orden jurídico familiar y el estado civil, el patrimonio, la seguridad colectiva, falsedad personal, economía nacional, el comercio y la industria, la seguridad del Estado, el orden institucional, la administración, la administración pública y la administración de justicia.

Cuando el legislador crea la ley, considerada los ámbitos de su aplicación posible en relación de las personas a que está dirigida, considerada también el tiempo y el espacio, con la finalidad de servir como medio de desarrollo para la pacífica convivencia del conglomerado social: en este sentido él establece una jerarquía entre los valores considerados de mayor importancia para la sociedad, los convierte en bienes protegidos y les brinda su tutela a través del

derecho penal. La protección de estos valores superiores los realiza por medio de los tipos en los cuales se crean hipotéticas conductas dañosas, contrarias al interés social y contenidas en el Código Penal.

Es interesante saber que alrededor del bien jurídico existen diferentes hipótesis dañosas de conducta que puedan afectar este bien, pero con diferente grado de culpa: es por este motivo que el legislador ha creado un marco hipotético de conductas dañosas diversas mediante las cuales se pueden violar un mismo bien de diferentes maneras y dependencias del grado de culpabilidad con que se ha lesionado, así le corresponde la pena.

También es menester hacer notar que el legislador crea conductas delictivas de conformidad con la época, entonces por lo que una época se considera lesiva para otra no. Así mismo es a través del bien jurídico que se valora la gravedad de cada delito y es mediante el cual se establece un sistema que permite la ordenación de los delitos en la parte especial del Código Penal, aunque en la parte general del mismo existen también las circunstancias modificativas de gravedad o atenuación de delitos.

La doctrina ha establecido que existen bienes jurídicos de carácter particular o individuales y que son aquellos bienes jurídicos que se refieren a la persona y la integridad física: es importante hacer notar que cuando una persona lesiona sus propios bienes jurídicos se desvanece o no existe la conducta lesiva, porque en este caso se considera que la persona renuncia al amparo de sus propios bienes jurídicos y también porque cuando una persona lesiona sus propios bienes jurídicos no produce ningún impacto dentro de la sociedad, tal es el caso del suicidio dentro del derecho a la vida y a la renuncia en el derecho laboral.

El Estado se define como una organización social con un territorio propio con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política. El contenido de la definición anterior dice bastante con respecto al Estado pero debe agregarse que los fines de éste son en buena medida, el bien común, desarrolla sus funciones fundamentales a través de sus tres organismos: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, trilogía que desarrolla una actividad interrelacionada llamada “función política”, a través también de las personas al servicio de la administración pública en los diferentes cargos de la misma, las que ingresan por el sistema de elección popular, el nombramiento, la planilla, y, excepcionalmente la contratación, en este sentido y de conformidad con el criterio del tratadista Santa María de Paredes citado por Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora se sustenta que: “cuando el Estado contrata sobre sus necesidades comunes a todo individuo, obra como una persona jurídica cualquiera y se rige por las reglas del derecho común”<sup>16</sup>

El Estado se organiza para brindar protección a la persona y su familia y su fin supremo es la realización del bien común, resulta pues inaudito e inaceptable la actitud de la autoridad nominadora del Ministerio de Energía y Minas cuando emite Acuerdos Ministeriales en los que dice remover a los trabajadores por motivo de reorganización, contraviniendo la misma Constitución, quien lo faculta a nombrar y remover funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo, conforme a la ley; El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, establece que las autoridades nominadoras de los órganos de gobierno pueden disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización;

---

<sup>16</sup> **Ibid**, pág. 513.

Sin embargo el legislador previó un candado para evitar los abusos, ordenando que previo a la remoción se debe solicitar un dictamen previo a la Oficina Nacional de Servicio Civil, para que ésta verifique a través de un estudio la necesidad de reducción del personal. En todo caso, de no solicitarse, el gobierno de Guatemala viola sistemáticamente el derecho humano a un trabajo estable, lo que se ha convertido en una práctica común, que se agudiza en los períodos de cambio de gobernantes.

Entendemos que el Estado se organiza, no para despedir, o violar derechos, es preocupante que en el caso objeto de estudio habiendo un instrumento legal como lo es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre las partes el 29 de mayo de 2003, el cual al momento de suscitarse los hechos se encontraba vigente, dicho instrumento legal fue violentado en sus artículos: 37, 38, 39, 40 y 70. El artículo 38 indica: De una Junta Mediadora y/o Conciliadora, cuya función es de tomar las medidas necesarias para mantener la armonía entre el Ministerio y sus trabajadores, para prevenir, mediar y conciliar cuando se susciten y puedan suscitarse conflictos laborales. Los representantes patronales de la Junta conformada en el Ministerio de energía y Minas, resolvieron en el punto cuarto del acta No. 8. que no es esta instancia la que debe solucionar el conflicto laboral suscitado por los despidos del dieciséis de febrero de 2004.

Con esta actitud nuevamente se violan los derechos laborales de los trabajadores del Ministerio de Energía y Minas, despedidos ilegal e injustificadamente, entendiendo que por reorganización no se debe despedir a ningún trabajador, pues reorganizar es restablecer, organizar, mejorar, reconstruir y no tiene nada que ver con romper las relaciones laborales sin haber seguido el procedimiento establecido legalmente en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.

#### 4.2. La estabilidad en el empleo

Íntimamente vinculado a la duración de la relación laboral, se encuentra el principio de la estabilidad en el empleo, “...fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho a la antigüedad en el trabajo.”; constituyéndose en la base del derecho laboral, y específicamente de la relación de los servidores públicos; por lo que a su reconocimiento y desarrollo se estructuran normas de diversos tipo.

La doctrina acepta que en el derecho laboral así como en cualquier otro derecho, existen diversas presunciones de las cuales quizá la más importante sea la que se refiere a que toda relación de trabajo es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, a cargo del patrono.

Al definir lo que es la estabilidad, el Doctor Mario L. Deveali expresa: “...La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudieron ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”.<sup>17</sup>

La duración de la relación de trabajo se determina por la subsistencia de las condiciones que le dieron origen, por la aptitud física y/o mental del trabajador, y fundamentalmente por el principio de la Estabilidad; si ésta es absoluta, la temporalidad de la relación laboral participa de la misma característica; mientras que al ser relativa, se determine una duración limitada de dicha relación. Como ejemplo de relatividad de la estabilidad en el sector público, podemos citar la de los puestos comprendidos en el servicio exento, establecido en el Artículo 32 de la Ley de

---

<sup>17</sup> Daveali, citado por Bogliano, Palmiro. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. pág. 7.

Servicio Civil en los cuales, por la naturaleza de su función, claramente se nota la intención del legislador de proteger los intereses del Estado frente a los de algunos servidores públicos. Por supuesto, eventualmente se pueden celebrar contratar de trabajo por tiempo o para obras determinada: pero, en uno y otro caso, la duración de la relación no estará sujeta a la voluntad de las partes, sino a la subsistencia de la materia de trabajo. La movilidad absoluta de los servidores del Estado permitida a la administración pública, constituyó una característica de los gobiernos despóticos, que en cierta forma, se apoyaban en un concepto organizativo del Estado, y que se orientaba a asegurar la lealtad y el poder político.

La estabilidad es pues, en verdadero sentido, el derecho que el trabajador tiene de conservar el empleo indefinidamente, mientras no exista una causa legal para ponerle término. Se constituye así, en una de las manifestaciones más relevantes del derecho laboral, reconocida con categoría Constitucional. De la estabilidad se deriva que todo patrono debe proponerse dar continuidad al empleo, en tanto los servicios de quien los desempeñe sean satisfactorios y necesarios. En la práctica, por diversas circunstancias, no se da cumplimiento a tal principio, pero refiriéndose al Estado, en su calidad de patrono modelo, ha de cumplirlo hasta donde sea posible, puesto que, suponiéndose “que en el servicio público se garantiza mayor estabilidad que en las industrias competitivas.

Refiriéndose exclusivamente a la fundación pública, la estabilidad no debe considerarse como absoluta, llamada por, algunos tratadistas como propias o perfecta, tal como hemos dicho en páginas anteriores, en atención a que aun cuando la estabilidad infunde confianza al servidor público y lo hace más ejerce el cargo, también puede volverse rutinario y apático, limitándose a cumplir sus mínimas obligaciones; puesto que tendría la certeza de no ser removido sino por

causa legal, a pesar de su mediocridad y deficiencia. Dicha circunstancia obliga a anteponer los intereses del Estado, porque “la conservación del empleo debe subordinarse al interés de la administración pública”.<sup>18</sup>

Creemos que esta posición doctrinaria es la más aconsejable atendiendo la naturaleza de la función pública; pero lamentablemente, en determinados casos, se le utiliza arbitrariamente, revelando más por los intereses personales que por los de la administración pública, determinando supresiones, cambios en el personal, traslados, etc. Resulta evidente lo arbitrario e injusto que resulta tal sistema al utilizársele con personalismo, por lo que siempre será reprobable, y “...en vano se pretende justificarlo, alegando razones de mejor servicio” o bien de reorganización. Oportuno es recordar lo que nos dice el Doctor Rafael Bielsa, que la idoneidad, la asiduidad, la buena conducta etc. Son razones de buen servicio; pero que así mismo pueden ser en determinados casos, la confianza personal con la autoridad nominadora, que se funda por regla general, en la amistad, adhesión y aún en afinidad en ideas políticas. Y que resultan extrañas al mejor servicio de la administración. En otros casos, se utiliza el término reorganización, para violentar disimuladamente, el derecho a la estabilidad que la Constitución reconoce al empleado.

En los expedientes de apelación tramitados ante la Junta Nacional de Servicio Civil, en que no se prueba la necesaria y justa reorganización, o la “conveniencia al servicio” o como en el caso del Ministerio de Energía y Minas en donde ni siquiera se siguió el procedimiento legal establecido en el artículo 82 de la Ley de Servicio Civil. Al ser resueltos se declara injusto el despido por no estar fundado en causa legal.

---

<sup>18</sup> Bielsa, Rafael. **Ciencias de la administración**. Pág. 148.



Lo anterior nos obliga a formular la siguiente pregunta tendrá garantías positivas de estabilidad el empleado del Estado? ; creemos que la respuesta es negativa, por lo que debemos resaltar la obligación del Estado de garantizar el empleo y evitar la desocupación, emitiendo normas y procedimientos efectivos, mediante los cuales se consagre y fundamentalmente se revista de positividad al principio de la estabilidad reconocido por los Artículos 117 y 118 de la Constitución de la República, como los hemos afirmado anteriormente. A los gobernantes y a los funcionarios que dirigen a la administración pública es a quienes corresponde hacer efectivo ese principio y por consiguiente proteger las condiciones económicas del trabajador del Estado y afirma su dignidad, tal como lo establece el tercer considerando y el Artículo 1º. De la Ley de Servicio Civil. Claro que el trabajador del Estado no debe ser un asalariado invulnerable; su estabilidad debe ceder ante principios de moralidad, de idoneidad administrativa, de responsabilidad, etc., ya que si exagera su protección , se corre el riesgo de una despreocupación en el desempeño del cargo, así como de fomentarse el “...espíritu de estar acomodado, que enerva toda iniciativa y debilita la noción de responsabilidad del funcionario”.<sup>19</sup>

Al tomar en cuenta el anterior argumento, debemos puntualizar que la estabilidad del servidor no debe dejarse a merced de los caprichos de las autoridades nominadoras, ni a las arbitrariedades originadas de sus compromisos políticos partidistas, sino que “debe hacerse lugar a una defensa. el empleado no debe ser puesto sino en virtud de una decisión de tribunal administrativo”.<sup>20</sup>

En nuestro estudio, es la Junta Nacional de Servicio Civil quien debe declarar la procedencia o improcedencia del despido. La estabilidad del laborante del Estado interesa en particular, a la

---

<sup>19</sup> Bielsa, Rafael. **Ob. Cit**; pág. 150.

<sup>20</sup> **Ibid**; pág. 7.

administración pública. Por eso el trabajador idóneo debe ser mantenido en su puesto y no ser sustituido por un inexperto. En el caso de producirse vacantes, deben llenarse o por ascenso o por designación de candidatos, los cuales pueden o no forman parte de la administración, pero han acreditado idoneidad. En nuestro medio, esos casos son la excepción, por lo que merece especial atención las destituciones que en gran número realizan las autoridades nominadoras para satisfacer compromisos personales, extraños a los intereses de la administración pública. Tal como sucedió en el Ministerio de Energía y Minas con el despido de 85 trabajadores en febrero de 2004.

#### 4.3 Violación al derecho de trabajo

Uno de los graves problemas sociales de Guatemala lo constituye el fuerte porcentaje de desempleo y subempleo. Los intentos por satisfacer la demanda de empleo en los diferentes sectores de la sociedad no logran alcanzar sus objetivos y continúan creciendo las presiones de la población que se encuentran trabajando, pero que exige mejoras salariales acordes al ritmo de la inflación. La finalidad del trabajo no puede ser otra cosa que el hombre mismo, debiendo reconocerse la primacía del trabajo y del trabajador sobre el proceso productivo, sobre el capital y sobre intereses políticos partidistas.

En los últimos años se ha venido desarrollando el concepto de Estado en torno a la integración de los siguientes elementos: una sociedad humana, constitutiva de la población del Estado; un territorio que le sirve de asiento permanente; un poder soberano en el seno de la misma sociedad; un orden jurídico y una finalidad propia del Estado.

Desde una perspectiva integradora, el Estado en su ente social susceptible de adquirir derechos

y contraer obligaciones y, en consecuencia, con personalidad jurídica propia; en esa unidad total se califica además al Estado mismo como soberano y su estructura y funcionario son sometidos a un ordenamiento jurídico imprescindible.

El Estado se define como una organización social con un territorio propio con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política.

El contenido de la definición anterior dice bastante con respecto al Estado pero debe agregarse que los fines de éste son en buena medida, el bien común, desarrolla sus funciones fundamentales a través de sus tres organismos: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, trilogía que desarrolla una actividad interrelacionada llamada “función política”, a través también de las personas al servicio de la administración pública en los diferentes cargos de la misma, las que ingresan por el sistema de elección popular, el nombramiento, la planilla, y, excepcionalmente la contratación, en este sentido y de conformidad con el criterio del tratadista Santa María de Paredes citado por Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá-Zamora se sustenta que: “cuando el Estado contrata sobre sus necesidades comunes a todo individuo, obra como una persona jurídica cualquiera y se rige por las reglas del derecho común” vemos pues, que el Estado se organiza para brindar protección a la persona y su familia y su fin supremo es la realización del bien común, resulta pues inaudito e inaceptable la actitud de la autoridad nominadora del Ministerio de Energía y Minas cuando emite Acuerdos Ministeriales en los que dice remover a los trabajadores por motivo de reorganización, contraviniendo la misma Constitución, quien lo faculta a nombrar y remover funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda

hacerlo, conforme a la ley; El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, establece que las autoridades nominadoras de los órganos de gobierno pueden disponer la remoción de servidores públicos en los casos en que consideren necesaria la supresión de puestos por reducción forzosa de servicios por falta de fondos o reducción de personal por reorganización; Sin embargo el legislador previo un candado para evitar los abusos, ordenando que previo a la remoción se debe solicitar un dictamen previo a la Oficina Nacional de Servicio Civil, para que ésta verifique a través de un estudio la necesidad de reducción del personal. En todo caso, de no solicitarse, el gobierno de Guatemala viola sistemáticamente el derecho humano a un trabajo estable, lo que se ha convertido en una práctica común, que se agudiza en los períodos de cambio de gobernantes.

Entendemos que el Estado se organiza, no para despedir, o violar derechos, es preocupante que en el caso objeto de estudio habiendo un instrumento legal como lo es el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre las partes el 29 de mayo de 2003, el cual al momento de suscitarse los hechos se encontraba vigente, dicho instrumento legal fue violentado en sus artículos: 37, 38, 39, 40 y 70. El artículo 38 indica: De una Junta Mediadora y/o Conciliadora, cuya función es de tomar las medidas necesarias para mantener la armonía entre el Ministerio y sus trabajadores, para prevenir, mediar y conciliar cuando se susciten y puedan suscitarse conflictos laborales. Los representantes patronales de la Junta conformada en el Ministerio de energía y Minas, resolvieron en el punto cuarto del Acta No. 8. que no es esta instancia la que debe solucionar el conflicto laboral suscitado por los despidos del dieciséis de febrero de 2004.

Con esta actitud nuevamente se violan los derechos laborales de los trabajadores del Ministerio de Energía y Minas, despedidos ilegal e injustificadamente, entendiendo que por reorganización no se debe despedir a ningún trabajador, pues reorganizar es restablecer,

organizar, mejorar, reconstruir y no tiene nada que ver con romper las relaciones laborales sin haber seguido el procedimiento establecido legalmente en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.

En tal sentido, el Estado de Derecho contrasta con un estado despótico o dictatorial o de intereses sectarios. Pero, aún con validez formal e intrínseca, el ordenamiento jurídico puede no ser aplicado en la realidad, sea porque se ignore sistemáticamente, sea porque arbitrariamente se aplique en forma contradictoria a sus propios imperativos, sea porque se rezague con respecto a los cambios sociales; según que el ordenamiento jurídico sea o no eficaz, así tendrá o no validez positiva. específicamente en el ámbito de la eficacia del ordenamiento jurídico en donde el Estado de Derecho se concibe, más que como una situación o “status”, como un proceso y como una vivienda de las personas y de las sociedad en general. La garantía de los derechos humanos es una preocupación central explícita en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, que es nuestra ley fundamental a la que deben someterse todas las personas y todas las demás leyes del país. Desde el preámbulo de la Constitución, quienes la elaboraron manifestaron que la decretaban para “impulsar la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular donde gobernados y gobernantes preceden con absoluto apego al derecho”.La propia Constitución, como es lógico, establece mecanismos de defensa de sus propias normas y, en materia de derechos humanos, en su Artículo 45, establece que la acción para enjuiciar a los infractores de los derechos humanos es pública, es decir, que cualquier persona puede hacerlo, pudiendo ejercerse mediante simple denuncia, sin caución ni formalidad alguna. El citado Artículo añade que es legítima la resistencia del pueblo para la protección y defensa de los derechos y garantías consignadas en la Constitución.

Es lamentable conocer de casos concretos, en los que las autoridades nominadoras, en representación del Estado, en su rol de patrono deciden unilateralmente rescindir los contratos laborales de los trabajadores del Ministerio de Energía y Minas, argumentando una reorganización ficticia. Sin someter sus actos a la norma jurídica, establecida en el Artículo 37 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en el que se establece “garantía y estabilidad en el trabajo. El Ministerio se obligará a no despedir a sus trabajadores, salvo causa justificada de acuerdo a la ley de servicio civil”... A lo que establece el Artículo 79 de la referida ley en relación al procedimiento de despidos y en el Artículo 82, a la solicitud del dictamen previo. De igual manera no sometió su actuar a lo establecido en el primer considerando del Decreto 74-78 del Código de Trabajo, que dice: “Que la legislación del trabajo contiene un conjunto de garantías mínimas, llamadas a desarrollar en forma dinámica, para el mejoramiento económico y social de los trabajadores, principio que también informa las relaciones del Estado con sus trabajadores; y finalmente lo que establecen los artículos 101, 102, 103, 106, 107, 108, 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala; tratados y convenios internacionales, sobre la estabilidad en el empleo. Como vemos, a los trabajadores despedidos del Ministerio de Energía y Minas se les violaron los siguientes derechos: derecho al trabajo, derechos económicos, sociales y culturales, derecho a una vida digna y decorosa en la que pueda solventar las necesidades básicas de él y de su familia, derecho a un debido proceso, el cual es violentado al no observar el procedimiento legal para rescindirles sus contratos de trabajo.

El derecho a la justicia, cuando al ordenar su reinstalación la autoridad nominadora se niega a acatar dicha orden y la Sala Tercera de Trabajo revoca dicha orden, aceptando como prueba un documento ilegal. Ante esta situación se puede determinar que las autoridades del Ministerio de

Energía y Minas no solo han caído en desobediencia al no acatar las órdenes de reinstalación sino además en falsificación de documentos; Lo que podría calificarse como ilícitos penales.

#### 4.4. La reinstalación

En materia del derecho aboral, existen varias instituciones que son creadas por ser aplicadas solo a una de las partes de la relación laboral. Es este el caso de la reinstalación, llamada también reintegración o restauración, la cual se aplica solo a los trabajadores.

Cubanellas define la reinstalación como “Nueva reintegración, mudanza, restauración, reposición: “ y al referirse a la reintegración el mismo autor la define como “Restitución” de una cosa. Recobro, recuperación. Restablecimiento en la posesión turbada o en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente en préstamo.”

Las anteriores definiciones nos explican claramente el concepto que tratamos de definir, aunque en una acepción más general. Sin embargo, al aplicarlas al campo del derecho laboral podemos decir que la reinstalación es un procedimiento por medio del cual a un trabajador se le da posesión nuevamente del empleo que desempeña con anterioridad y del cual ha sido suspendido.

La reinstalación de trabajo es un mecanismo jurídico con el cual cuenta el trabajo para limitar el despido carente de causa justificada o arbitraria por parte del empleador. Así, en el caso que el empleador decida terminar una relación laboral sin causa justificada, si el trabajo goza del beneficio de inamovilidad, puede solicitar al órgano jurisdiccional competente que le ser devuelta la plaza de trabajo que se le esta privando en las mismas condiciones al despido.

La reinstalación fundada en convención colectiva para que esta se de, es necesario que previo al despido, existente entre el empleador y los trabajadores con pacto colectivo de condiciones de trabajo en conveniencia de carácter colectivo o un laudo arbitral, una sentencia de huelga justa o cualquier otro tipo de documento o convenio donde se establece la reinstalación.

La reinstalación de trabajadores es una acción que tiene los trabajadores que gozan del beneficio de inamovilidad, para lograr que les sea restituido el empleo que les ha sido quitado sin haber seguido los trámites de ley para obtener el despido. Como opera actualmente la reinstalación de trabajadores dentro del procedimiento para la resolución del conflicto colectivo de carácter económico social, según el código de trabajo.

El Artículo 379 del Código de Trabajo establece: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes puedan tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a quinientos quetzales y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además deberá reparar el daño inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.”

El Artículo 380 del Código de Trabajo establece: “A partir del momento a que se refiere al artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, a quien tramitará el asunto en forma se incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Si se



produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y, en caso de la desobediencia, a acatar su disposición, duplicará la sanción. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenará la detención del responsable para que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.”

Como ya se mencionó anteriormente, la reinstalación que se aplica al trabajador es una reinstalación legal, ya que la norma del Artículo 380 contempla el caso específicamente. Y uno de los aspectos medulares del presente trabajo es precisamente la dualidad del supuesto contenido en la norma sobre el Artículo mencionado, pues la disposición legal en cuestión, contempla dos diferentes situaciones. La primera que determina un procedimiento a seguir por ambas partes, en el caso que se quiera concluir con un contrato de trabajo. Y la segunda, que integra un procedimiento sui generis para el caso en que no se siga con el procedimiento incidental establecido por ese mismo Artículo.

En el primer párrafo del Artículo 380 se establece que no puede existir terminación de contrato de trabajo por parte de ambas partes, si no se obtiene una autorización judicial previa, que resulta de la tramitación de un incidente. Un incidente se define como “la cuestión distinta del principal asunto del juicio, relacionada directamente con él , que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquél, y otras suspendiéndolo. Por incidente, pues, se entiende la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la

acción principal. También se designa a los incidentes con él nombre de artículos, o sean partes del pleito unidas a éste.”<sup>21</sup>

La Ley del Organismo Judicial también se refiere a los incidentes y en su Artículo 139 se establece: “Si el incidente se refiere a cuestiones del hecho y fuere necesaria la apertura a prueba, las partes deben ofrecer las pruebas individualizándolas al promover el incidente o al evacuar la audiencia. En tal caso, se abrirá a prueba el incidente por el plazo de diez días.”

Es decir, que el incidente es un pequeño proceso accesorio, dentro de un proceso o procedimiento principal, tramitado ante el mismo tribunal que conoce de lo principal, y en el cual se resuelven situaciones que, de alguna forma, tiene relación con el proceso y en el cual se da una igual oportunidad a las partes de probar sus afirmaciones previo a que se resuelva.

Sin embargo. El segundo párrafo del Artículo 380 de código de Trabajo integra, como se dijo con anterioridad, un procedimiento sui generis, que en mi opinión no es más que un relleno legal para el caso que se de un segundo contenido en la norma y que la única función que tiene en la práctica es la crear un salvoconducto para que el trabajador pueda ser instalado en forma inmediata, sin dar una oportunidad de defensa al empleador, pues actualmente, en la practica, si un juez se atreve dar audiencia al empleador, su resolución puede ser impugnada por contravenir esta disposición legal.

#### 4.5. La Desobediencia.

Precisa hacer un análisis constitucional para posteriormente ubicar la figura de la desobediencia

---

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** tomo II, pág. 357.

de conformidad con el transcurso de nuestra legislación guatemalteca. La Constitución es la ley fundamental en la organización de un Estado. Mediante la soberanía constituyente, o sea la potestad que el pueblo tiene de darse un gobierno y de establecer normas de convivencia social y jurídica que aseguran la libertad mediante disposiciones protectoras de los derechos y deberes.

Estas normas por su especial contenido, gozan de la imperatividad constitucional que no es más que la preeminencia de la Constitución sobre otras leyes. Ahora bien todo sistema constitucional se fundamenta en una concepción básica en una posición entre la ordenación jerárquica de valores que deben realizar el hombre de ahí que algunas constituciones se preocupan por el desarrollo individual de la persona, otras por los valores colectivos tales como el trabajo, la seguridad social, la autonomía y otras por los valores dedicados a la cultura al derecho, las ciencias, el arte, etc. Con relación a dichos valores, las Asambleas Constituyentes deben decidir a cual de ellos se le da primacía o mayor importancia en un orden de prioridades que fundamenten la constitución que van a crear, de tal decisión surgen las concepciones individualistas que se preocupan en primer orden a la persona, otras concepciones denominadas transpersonalistas, se preocupan por valores que van más allá de la persona y que son aquellos que se ocupan del desarrollo integral de la persona, es decir valores colectivos y concepciones que se fundamentan en el transpersonalismo culturalista cuya concepción se inclina por el Estado y el derecho. Todos los valores que son inherentes a la persona y que el Estado protege, se encuentran plasmados en la Constitución Política de Guatemala, así como también en los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en este sentido los tratados y convenciones internacionales tienen preeminencia sobre el derecho interno, de esta forma lo preceptúa el Artículo 46 de la Constitución.

Concepto: desobedecer. Es no ejecutar lo que ordenan las leyes o los superiores. La desobediencia contenida en nuestra legislación penal, es la que está constituida por la no ejecución del mandato, conducta merecedora de pena. Si la desobediencia se cometiera por parte de los funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo o cualquier otro organismo relacionado con las actividades laborales, los culpables serán destituidos de sus respectivos cargos, sin perjuicio de sus responsabilidades penales y civiles, de conformidad con los artículos doscientos setenta y tres y doscientos setenta y cuatro del Código de Trabajo respectivamente. Se considera que todo sistema político-democrático, tiene como principio general el de mantener la armonía entre los hombres, protegiéndolos en el pleno goce de sus derechos naturales: se dice que un gobierno justo está fundamentado sobre los principios generales y esenciales de la libertad que son los únicos sobre los que pueden llegarse a consolidar el orden social. Para asegurar el pleno goce de estos derechos, se instituyen los gobiernos con poder y la autoridad, pero estas funciones tienen como finalidad de proteger con el único fin que respecta mutuamente sus derechos humanos.

Dentro del Estado democrático, los funcionarios públicos son depositarios de la autoridad por lo tanto sujetos y no superiores a las leyes y reglamentos establecidos para garantizar los derechos individuales, como también conservar el orden social, por lo que son responsables de la efectiva conservación de los derechos consagrados en la Constitución.

Precisa señalar que toda resolución dentro de un Estado de derecho democrático protector de los derechos naturales, debe de estar basada en la ley y además debe cumplir con las formalidades que las leyes señalan y si contravienen los principios constitucionales éstos serán nulos por lo que ninguno tiene obligación de obedecer. Cabe señalar también que se requiere siempre de sanciones

que conduzcan a realizar el eficaz funcionamiento de la administración pública, para tal efecto como hemos vistos dentro de los diferentes cuerpos legales existen formas de sancionar la desobediencia tanto de particulares como de empleados y funcionarios públicos y que tiene por finalidad que éstos cumplan con los mandatos legales fundamentados en ley, sin embargo si éstos no se cumplen por negligencia o imprudencia de particulares o del empleado o funcionario público, pueden ser sancionados de conformidad con los preceptos que las correspondientes leyes determinan. Al tenor de la concepción personalista que guarda la actual Constitución, al considerar la persona humana como fin supremo y el derecho, la cultura, la ciencia, el arte.

Es así como se determina que resulta claro que el Estado no pretende más que proteger con esta figura penal, su autoridad, recordemos sin embargo que la autoridad es la encargada de la tutela de los bienes jurídicos y esa tutela es lo único que legitima su título.

Se dejó establecido que en el ámbito laboral la desobediencia de los empleados y funcionarios tiene como consecuencia la destitución del cargo sin perjuicio de procedimiento penal es decir que en un momento dado la persona puede ser condenada a perder su trabajo y purgar condena de prisión.

Sin embargo en el caso objeto de estudio, el viernes 13 de febrero de 2004, a las 15:30 horas, un grupo de trabajadores del ministerio de Energía y Minas contratados bajo los renglones presupuestarios 0-11 y 0-31 en su mayoría y 0-29 una minoría fueron notificados a través de Acuerdos Ministeriales de la rescisión de sus contratos laborales por reorganización. Dichos acuerdos empezarían a regir a partir del 16 de febrero del mismo año.



## CONCLUSIONES

1. Los hombres por intereses políticos y sectarios infringen las leyes y fortalecen la corrupción y la impunidad.
2. Uno de los medios principales para que el hombre viva es el trabajo, que le proporcione los medios necesarios para ello. El individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin restricciones más que la licitud; a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.
3. Los efectos morales, económicos y administrativos de las destituciones, predisponen a la sociedad contra el sistema de despojos que representa la arbitrariedad e injusticia de los despidos sin causa legal; violentando de esta manera el principio de estabilidad laboral.
4. Los derechos humanos son todos aquellos que por naturaleza le pertenecen a los humanos y les permiten vivir tranquilamente, en un ámbito de libertad, justicia y paz. Y una de las obligaciones el Estado de Guatemala es velar por el cumplimiento y respeto de estos derechos para que se pueda vivir en una verdadera democracia y un genuino Estado de Derecho.
5. Los políticos desconocen la situación real del país y en época de campaña, adquieren compromisos y hacen promesas de dar empleo, para poder ganar adeptos a sus partidos, por lo que al sustentar el poder y argumentando reorganización en la administración pública rescinden contratos laborales sin importarles violar el principio de estabilidad laboral de los trabajadores del Estado, ésto con el afán de otorgarles dichas plazas a sus colaboradores.

6. Constitucionalmente está establecido que los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en forma que fija la ley. Sin embargo, ante la necesidad de los trabajadores despedidos y ante la negativa de acatar las órdenes de reinstalación, el mismo Estado lo obliga a renunciar a sus derechos y presentar desistimiento total a sus pretensiones.
7. 85 trabajadores del Ministerio de Energía y Minas en su mayoría del renglón 0-11, fueron removidos de sus puestos de trabajo, sin solicitar el dictamen previo al que hace mención el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, argumentando reorganización y aplicación de una política de austeridad; sin embargo, posteriormente al despido, se contrataron servicios profesionales con pago de honorarios mucho más altos que los salarios de los trabajadores removidos.
8. La Constitución Política de la República de Guatemala, la ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y los Pactos y Convenios Internacionales de Derechos Laborales, protegen la Estabilidad Laboral de los Servicios Públicos; sin embargo, éstos se ven amenazados de ser despedidos de forma ilegal en cada cambio de autoridades.
9. El desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, la pérdida de esos derechos por haber transcurrido el tiempo (prescripción), la interposición de recursos de apelación para retardar el pago de prestaciones laborales, falta de ejecución efectiva de los resoluciones judiciales, practicas ilegales, tráfico de influencias, carencia de recursos económicos de los trabajadores; para costear la asesoría profesional, desistimiento de los



procesos por parte de los trabajadores esto y muchas causas más son los factores que hacen que los trabajadores se sientan desprotegidos por el sistema de justicia laboral.

10. Las destituciones sin causa justificada que llevan a cabo las nuevas autoridades de gobierno, son injustas e inaceptables, considerando que el Estado ha invertido recursos en la capacitación de dichos trabajadores y su experiencia les permite atender con más eficiencia y eficacia a la ciudadanía, por lo tanto lejos de significar ahorro, significa gastos para la administración pública puesto que deberá invertir tiempo y recursos económicos para capacitar a los nuevos empleados.
11. Cuando los tribunales de trabajo imponen multas a las autoridades nominadoras, por infringir las normas y ordenan la reinstalación y pago de salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta la fecha de la efectiva reinstalación, éstos no cumplen ni con una cosa ni con la otra, pues como funcionarios no se ven afectados, ya que los fondos con que se pagarán esas multas y los salarios dejados de percibir, saldrán del presupuesto del Estado cuando se haga efectivo el pago.
12. Los miembros del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Energía y Minas, sospechan que los despidos masivos que se dieron al principio de 2004 en dicha cartera, se deben a la pretensión del actual gobierno de suprimir algunos ministerios entre los que se encuentra el de energía y minas.



## RECOMENDACIONES

1. La inestabilidad de los trabajadores del Estado, es una violación a los derechos laborales, por lo que el Estado de Guatemala, si bien es cierto que no está obligado a dar empleo, sí debe concienciar a las autoridades nominadoras, para que dejen de cometer dichas violaciones y busquen mejores estrategias para optimizar los recursos humanos en las instituciones a su cargo.
2. El Estado de Guatemala como ente protector de la sociedad, tiene que realizar un estudio serio del mercado laboral, y no contribuir al desempleo, si no por el contrario crear políticas de gobierno que fomenten la industria, el comercio y las fuentes de trabajo.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe coordinar acciones con la Oficina Nacional de Servicio Civil para que los derechos de los trabajadores del Estado sean respetados y se cumpla con las garantías constitucionales que tutelan los derechos laborales.
4. El Congreso de la República de Guatemala, debe legislar y sancionar con pena de prisión a los funcionarios que incumplan lo ordenado por un órgano jurisdiccional competente con relación a las reinstalaciones de trabajadores que han sido despedidos injustificadamente.
5. La Procuraduría de los Derechos Humanos debe cumplir con lo que le ordena la ley, de fiscalizar la administración pública, haciendo una investigación objetiva, ante las denuncias que se le presenten de violación a los derechos laborales, declarando o no la violación de los derechos de los trabajadores que acuden a esta institución en busca de apoyo. De igual manera darle seguimiento a los procesos en los tribunales de trabajo, como a las apelaciones planteadas ante

la Oficina Nacional de Servicio Civil.

6. La Oficina Nacional de Servicio Civil, debe resolver aquellos conflictos que sean de su competencia sin tomar como pretexto que es la Junta Mediadora y/o Conciliadora la que debe resolver, pues la ley es clara en cuanto a la competencia de cada órgano.
7. Los ministros ejecutores a quienes se les encomienda cumplir con el auto de reinstalación deben tener pleno conocimiento de la ley y entender que una orden de reinstalación no se discute, se cumple; otra cosa distinta es que la autoridad nominadora apele, el pago de la multa impuesta y otra es que incurra en desobediencia.
8. A los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social, que inmediatamente de tener conocimiento del delito penal de desobediencia se certifique lo conducente a donde corresponda para que el funcionario sea sancionado como lo ordena la ley; y que esto no quede únicamente plasmado en una resolución judicial.
9. Debe implementarse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social un instituto de Defensa Pública Laboral para brindar una asesoría eficaz a los trabajadores y que no se vean afectadas por el poco profesionalismo de los abogados laboristas que no observan los plazos ni momentos procesales para impugnar las resoluciones.

**ANEXOS**

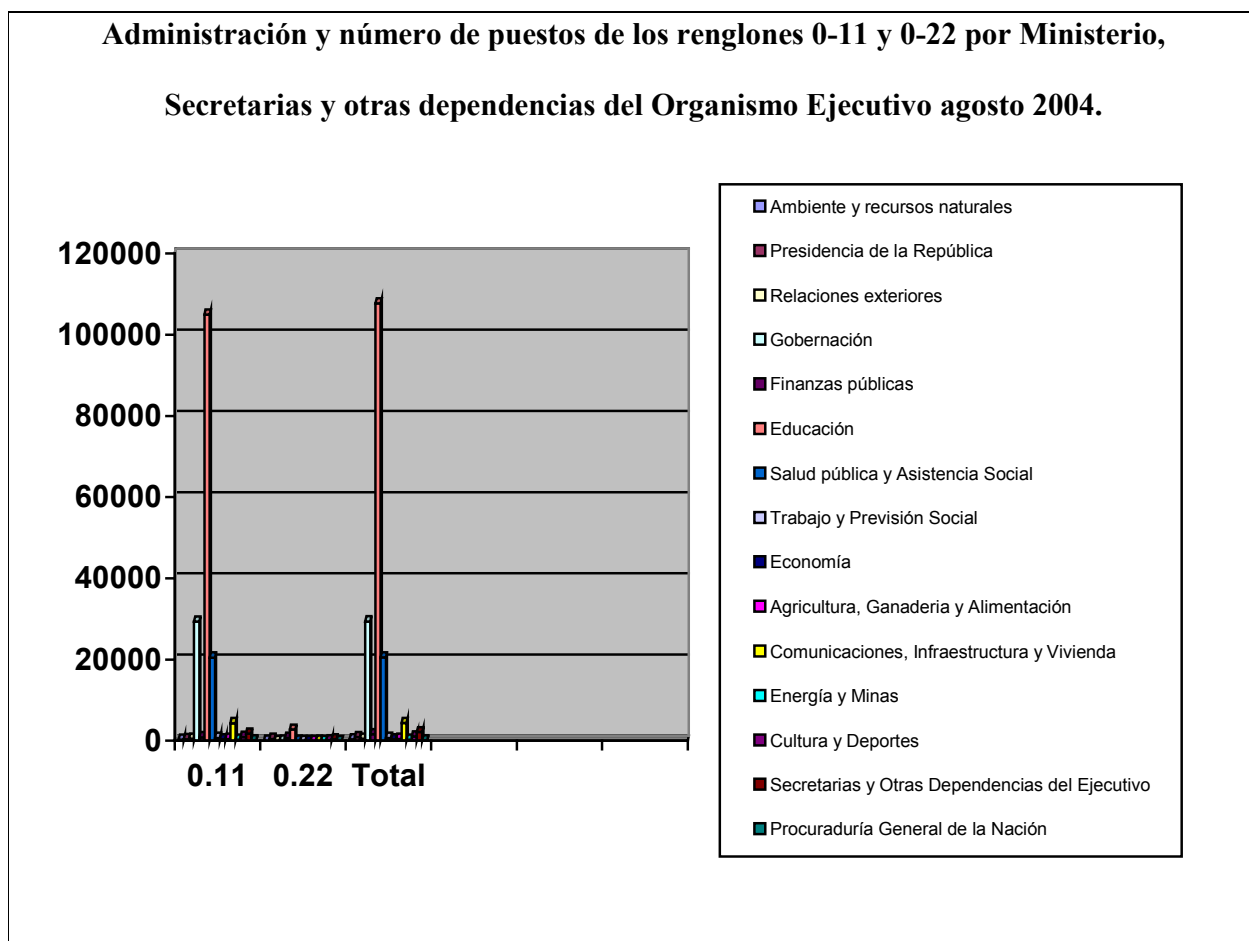


**ANEXO I**

A continuación se presentan los resultados de la entrevista obtenidos en la investigación de campo, esta fue realizada al Jefe de Recursos Humanos, miembros del Sindicato, extrabajadores del Ministerio de Energía y Minas y Personal del departamento Jurídico de la Oficina Nacional de Servicio civil, oficiales y Juez del juzgado sexto de trabajo y oficial de la sala tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Para ello se tomó como base a los 85 trabajadores despedidos por reorganización el 13 y 16 de febrero de 2004, en el Ministerio de Energía y Minas. Y, el grupo de 22 trabajadores que aún siguen en la lucha por lograr su reinstalación.

Grafica 1

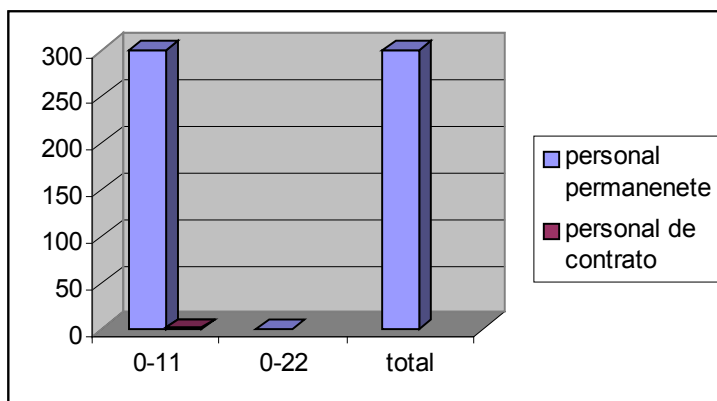


FUENTE: presupuesto analítico de sueldos de la Dirección Técnica del Presupuesto y acciones de puestos sobre creación-supresión oficializadas por la Oficina Nacional de Servicio Civil al mes de agosto 2004.



## Número de Personal Permanente y por Contrato del Ministerio de Energía y Minas

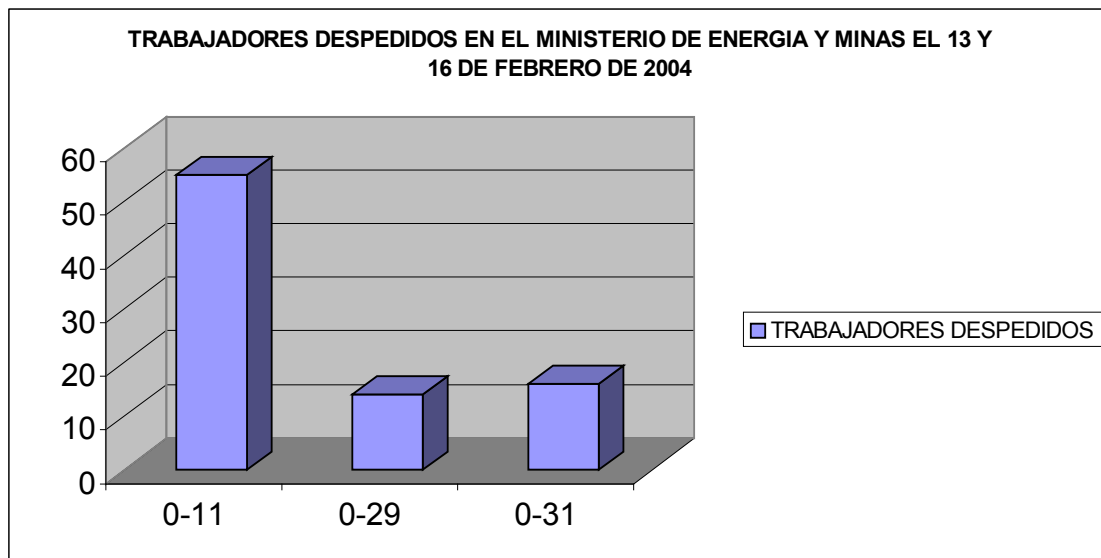
Gráfica No.2



Fuente: Presupuesto analítico de sueldos de la Dirección técnica de Presupuesto y Acciones de puesto sobre creación, supresión, oficializadas por Oficina Nacional de servicio Civil, al mes de agosto de 2004.

En el ministerio de Energía y Minas el jefe del departamento de Recursos Humanos al preguntarle: ¿Cuántos trabajadores tiene el Ministerio? Respondió son 350, pero no supo detallar cuantos en cada reglón presupuestario. Por lo que los datos proporcionados en el Ministerio de Energía y Minas varían de los proporcionados en la Dirección Técnica del Presupuesto de la Oficina Nacional del Servicio Civil; y se deduce que la diferencia es de trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 0-31 y 0-29 que serían en total 68 empleados públicos.

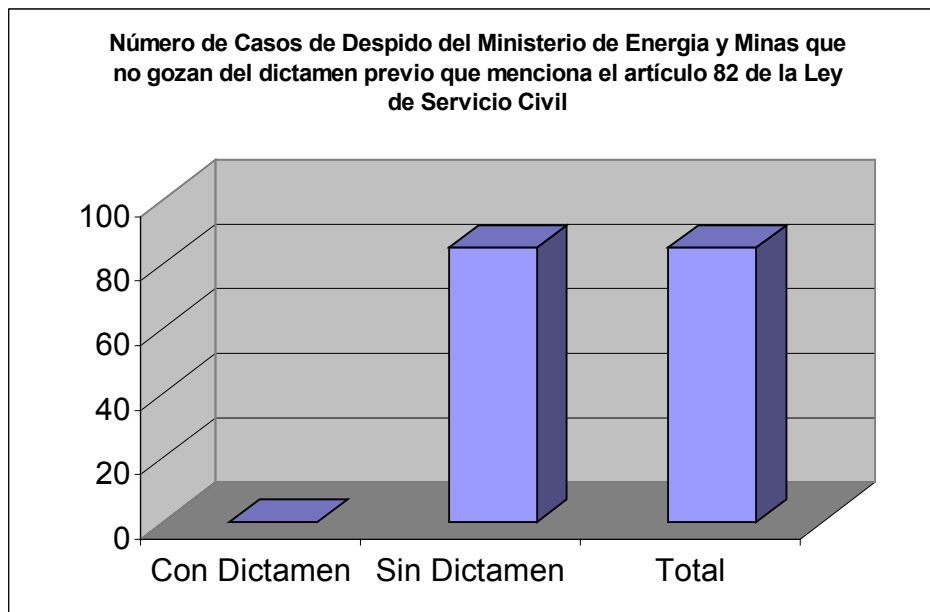
Gráfica No.3



Fuente: publicación del 14/02/04 del Diario Centro América, página 19

En esta gráfica se puede observar que el número más grande de trabajadores despedidos fueron los contratados bajo el renglón presupuestario 0-11. Quienes según la Oficina Nacional de Servicio Civil es el personal permanente.

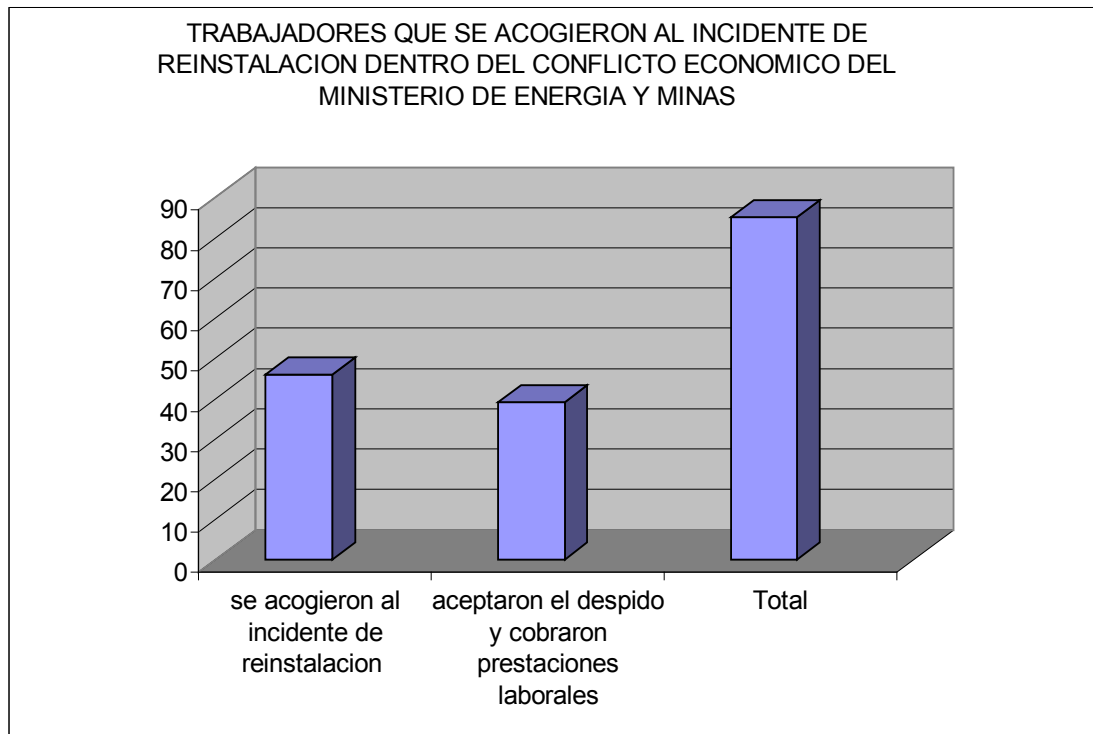
Gráfica No.4



Fuente: departamento de Asesoría Jurídica de la Oficina Nacional de Servicio Civil

Como podemos observar en la presente gráfica, a 85 trabajadores del Ministerio de Energía y Minas se les violó el principio de Estabilidad Laboral al no observar la norma jurídica que indica que previo a rescindir los contratos de trabajo se debe solicitar dictamen a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

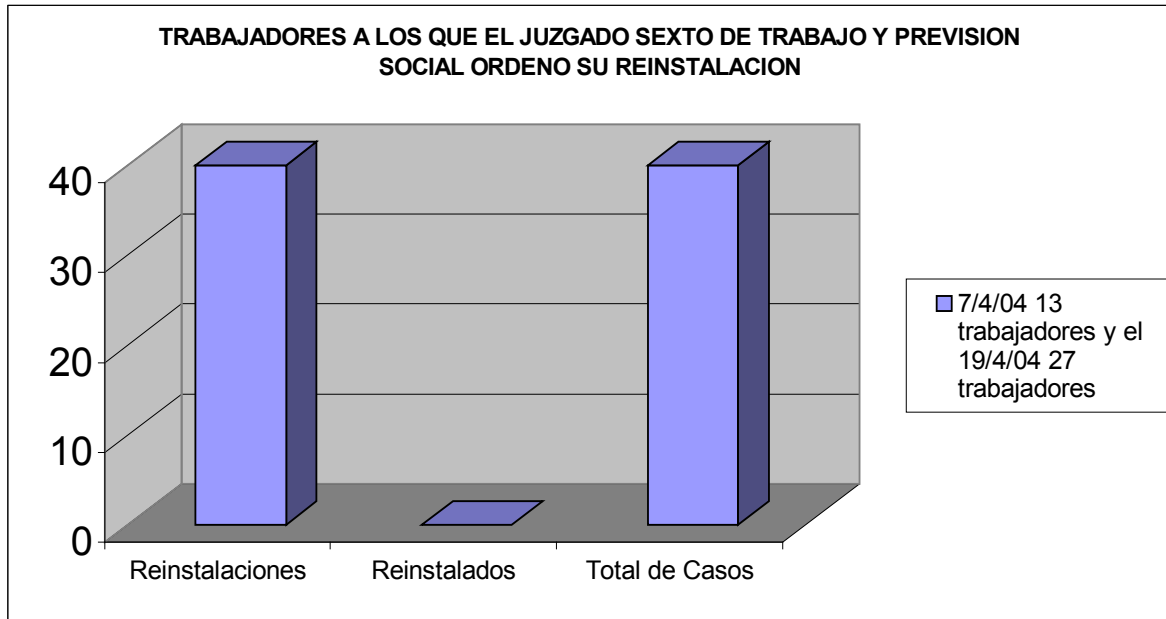
Gráfica No.5



Fuente: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Energía y Minas.

Más del 50% de los trabajadores despedidos se acogió al incidente de reinstalación promovido dentro del colectivo económico social del Ministerio de Energía y Minas dentro del expediente identificado con el número 376-2004 conocido por el Juzgado Sexto de Trabajo y la Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en el expediente número 428-2004.

Gráfica No.6



Fuente: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Energía y Minas.

El principio de estabilidad laboral se continúa violando cuando el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social ordeno la reinstalación de 40 trabajadores y apercibe a la autoridad nominadora que en caso contrario se proceda a certificar lo conducente a un juzgado de orden penal y esta no acata dicha orden.

**ANEXO II**

**ANEXO III**

Resoluciones emitidas por Junta Nacional de Servicio Civil, Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, Sala Tercera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y de la Procuraduría de los Derechos Humanos.



































## BIBLIOGRAFÍA

- BIELSA, Rafael. **Ciencias de la administración**. 4ª ed.; t. I, Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina, 1955.
- BOGLIANO, Palmiro. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 1957.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. 1ª. reimpresión,; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa. 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.
- ENGELS, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre**. 3t., Moscú: (s.e.), 1976.
- Procuraduría de Derechos Humanos. **¿Cuáles son los derechos humanos?** Colección: nuestros derechos y deberes. Guatemala: Ed. Educativa, 1991.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**. 6ª.ed.; México: Ed. Porrúa, 1981.
- Legislación**
- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto número 1441, 1961.
- Ley de Servicio Civil y su Reglamento**. Congreso de la República, Decreto número 1748 y Acuerdo Gubernativo 18-98, 2002.
- Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.
- Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la Republica y del Procurador de los Derechos Humanos**. Congreso de la Republica Decretos números 54-83 y 32-87, 1987.
- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Energía y Minas**. Guatemala: Julio, 2003.