

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



**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME
A LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO
JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO
DE CONDICIONES DE TRABAJO
DE DICHO ORGANISMO**

MARIO ANTONIO ORTIZ ORELLANA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2009

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

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME A
LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO
DE CONDICIONES DE TRABAJO DE DICHO ORGANISMO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARIO ANTONIO ORTIZ ORELLANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2009.



**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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

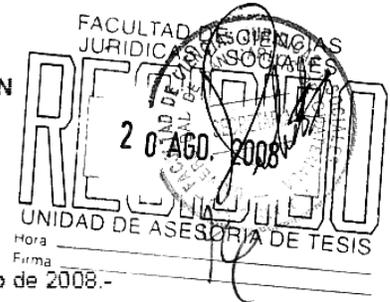
Presidente: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
Secretario: Lic. Héctor Manfredo Maldonado

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Saulo De León Estrada
Secretario: Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón

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

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL.22324664



Guatemala, 14 de agosto de 2008.-

SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
SU DESPACHO

SEÑOR:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Asesor de Tesis del estudiante MARIO ANTONIO ORTIZ ORELLANA, intitulado "DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME A LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE DICHO ORGANISMO", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

- I. Considero que el tema investigado por el estudiante Mario Antonio Ortiz Orellana, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no sólo reúne los requisitos exigidos por el normativo correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para que las futuras negociaciones colectivas entre el Organismo Judicial y su sindicato, busquen el beneficio de los servidores públicos. Y concluye que los trabajadores del Organismo Judicial, son parte importante del patrimonio de los trabajadores de dicho Organismo del Estado.
- II. La bibliografía empleada por el estudiante Ortiz Orellana, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivo y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, etc.; haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas de solución.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo para elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que continúe su trámite hasta culminar su aprobación en el examen público de tesis.

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.

F) 
LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
COL. 2661

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



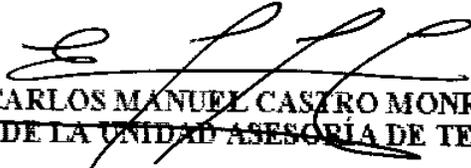
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RUDY RODERICO RAMOS FIGUEROA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIO ANTONIO ORTIZ ORELLANA, Intitulado: "DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME A LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE DICHO ORGANISMO".

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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm

Guatemala, 7 de Septiembre de 2008

SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
SU DESPACHO



Estimado Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a usted, de la manera más atenta para comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del estudiante MARIO ANTONIO ORTIZ ORELLANA, intitulado “ DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME A LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE DICHO ORGANISMO ”, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esta facultad, por lo cual emito el siguiente dictamen:

- I. El trabajo desarrollado por el estudiante Mario Antonio Ortiz Orellana, conlleva una importante sistematización en cuanto a su contenido científico y técnico, por lo que al concluir el mismo, se cumple con los requisitos establecidos en el normativo correspondiente, con lo cual queda demostrado que la investigación realizada ha sido tratada a fondo por el autor y presenta un aporte esencial en relación a las futuras convenciones colectivas que se puedan presentar entre el Organismo Judicial y el sindicato de de trabajadores de mencionado organismo, pretendiendo así el bienestar de los empleados públicos. Es fundamental destacar la forma en que se desarrollaron los derechos de los trabajadores de dicho organismo tal y como se establece en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.
- II. La bibliografía empleada por el estudiante Mario Antonio Ortiz Orellana, esta debidamente adecuada al tema desarrollado y las conclusiones del mismo son congruentes con su contenido, así como las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, habiendo empleado en su investigación los métodos histórico, deductivo e inductivo y con relación a las técnicas.

LIC. RUDY R. RAMOS FIGUEROA
ABOGADO Y NOTARIO



congruentes con su contenido, así como las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico realizado, habiendo empleado en su investigación los métodos histórico, deductivo e inductivo y con relación a las técnicas empleadas tenemos las fichas de trabajo, fichas hemerográficas, internet y tecnología virtual.

Por lo anteriormente manifestado, me permito indicar que el trabajo de tesis referido: "DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME A LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE DICHO ORGANISMO" presentado por el Bachiller Mario Antonio Ortiz Orellana, en mi opinión reúne los requerimientos metodológicos y jurídicos exigidos por la normativa de esta Facultad; razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

Rudy Roderico Ramos Figueroa
Abogado y Notario
Colegiado 4031
Revisor

Lic. Rudy R. Ramos Figueroa
Abogado Y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de enero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARIO ANTONIO ORTIZ ORELLANA, Titulado DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL CONFORME A LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL Y EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE DICHO ORGANISMO. Artículo 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh

NOVA





DEDICATORIA

A LA SANTISIMA TRINIDAD:

Por ser el Poder Divino que me dio la vida, salud y sabiduría para poder alcanzar mi meta. Gracias por las bendiciones que me has dado y por siempre todo honor y gloria a ti mi divinidad celestial.

A MIS PADRES:

Mario Antonio Ortiz Maldonado y Maricela Orellana Caballeros, por ser los ángeles que Dios me ha otorgado; gracias por su interminable amor, paciencia, tolerancia y apoyo incondicional, los amo por siempre.

A MIS HERMANOS:

Luisa Fernanda y Mario Roberto, por darme su apoyo en cada momento y demostrarme su amor fraternal.

A MIS SOBRINOS:

Andrea, Oscar, Cristian, Antony, que la meta que hoy alcanzo sea de inspiración y motivación para su vida.

A MIS ABUELOS:

Mario Antonio Ortiz Mancilla, José Luis Ortiz Mancilla, Francisco Godoy, Ana Ester Maldonado, Adela Morales de Ortiz, Delfina de Godoy y Elsa de Moller, por ser parte importante de este triunfo.

A MIS TÍOS Y TÍAS:

Por ser las personas que me han dado su cariño, entendimiento y apoyo en todo momento.



A MIS PRIMOS:

Por darme su cariño en cualquier momento de mi vida.

A LA FAMILIA:

Cifuentes Gómez, Vega Cifuentes, Díaz Andrino, Cano Flores, Estrada, Villavicencio Delgado, Pinto, Moller Caballeros, por demostrarme su amor cariño y amistad.

A MI NOVIA:

Alejandra Villavicencio Delgado, por su infinito amor y por ser una bendición en mi vida. Gracias por existir.

A MIS MAESTROS:

Por ser esas personas que se dedicaron con todo esmero a darme lo mejor de sus enseñanzas.

A MIS AMIGOS:

Por ser las personas que Dios me otorgó en mi vida para acompañarme, aconsejarme y disfrutar de la amistad que hemos forjado con la bendición del todo poderoso, gracias por compartir mi triunfo alcanzado.

A LOS PROFESIONALES:

Por ser guías en mi vida universitaria y haberme dado el conocimiento adecuado para mi formación como profesional. Gracias por brindarme su amistad, paciencia, tolerancia, enseñanzas y consejos. Dios los bendiga.

AL COLEGIO:

San Sebastián, por ser el centro de enseñanza que me otorgó los principios, valores y



conocimientos incalculables en la primera etapa de mi vida, especialmente a mis amigos de la Cuadragésima Séptima Promoción de Maestros.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme albergado en sus aulas y darme la oportunidad de forjarme como profesional.



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	i
 CAPÍTULO I 	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto y definición del Derecho de Trabajo.....	1
1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo.....	4
1.3. Fuentes formales generales del Derecho de Trabajo.....	9
1.3.1. La ley.....	10
1.3.2. La costumbre y los usos.....	13
1.3.3. La jurisprudencia.....	15
1.3.4. La doctrina.....	16
1.3.5. El derecho común.....	16
1.4. Fuentes formales especiales del derecho de trabajo.....	17
1.4.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	17
1.4.2. Pactos colectivos de industria, de actividad económica ó región determinada.....	22
1.4.3. Contrato colectivo de trabajo.....	25
1.4.4. La sentencia colectiva.....	27
1.4.5. El reglamento interior de trabajo.....	30
1.4.6. El tratado internacional.....	32

CAPÍTULO II

2. Concepto y definición de los principios del derecho de trabajo.....	35
2.1. Principio protector.....	37
2.1.1. Fundamento.....	37
2.1.2. Inclusión en el derecho positivo.....	38
2.1.3. Formas de aplicación del principio protector.....	39
2.2. Principios que inspiran el derecho de trabajo guatemalteco.....	45
2.2.1. Principio tutelar.....	46
2.2.2. Principio de garantías mínimas.....	46
2.2.3. Principio protector.....	47
2.2.4. Principio de irrenunciabilidad.....	47
2.2.5. Principio de necesidad.....	48
2.2.6. Principio de imperatividad.....	48
2.2.7. Principio de objetividad y realidad.....	49
2.2.8. Principio de prevalencia del interes social sobre el privado.....	49
2.2.9. Principio democrático.....	49
2.2.10. Principio de conciliación.....	50
2.2.11. Principio de equidad.....	50
2.2.12. Principio de sencillez y antiformalismo.....	51
2.2.13. Principio de celaridad y cumplimiento.....	51
2.3. Intrepretación de las leyes de trabajo.....	52



Pág.

CAPÍTULO III

3. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.....	59
3.1. Objeto.....	59
3.2. Organos encargados de su aplicación.....	59
3.3. Autoridad nominadora.....	60
3.4. Clasificación del servidor público en la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.....	60
3.5. Régimen de servicios.....	60
3.6. Régimen de oposición.....	61
3.7. Régimen de libre nombramiento y remoción.....	61
3.8. El servidor público.....	61
3.9. El funcionario público.....	62
3.10. El empleado público.....	64
3.11. El patrono del funcionario y del empleado público.....	66
3.12. Formas de ingreso al servicio civil guatemalteco.....	66
3.13. Formas de despido del funcionario y del empleado público.....	67

CAPÍTULO IV

4. Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y nociones generales de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	71
4.1. Nacimiento y evolución de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	71



Pág.

4.2. Denominaciones de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	72
4.3. Naturaleza jurídica de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	73
4.3.1. Doctrinas civilistas o corrientes clásicas.....	73
4.3.1.1. Gestion de Negocios.....	74
4.3.1.2. Teoría del mandato simple.....	75
4.3.1.3. Teoría del mandato complejo.....	75
4.3.1.4. De la estipulacion a favor de tercero.....	76
4.3.1.5. Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional.....	77
4.3.2. Doctrinas de transición.....	77
4.3.2.1. El Código Federal Suizo de las obligaciones.....	78
4.3.2.2. Teoría de la ley del grupo o ley de la unidad económica.....	78
4.3.2.3. Teoría de la solidaridad necesaria.....	80
4.3.2.4. Teoría de la costumbre profesional.....	80
4.3.3. Las nuevas ideas: Las teorías jurídicas sociales.....	80
4.3.3.1. Teoría del derecho social y objetivo.....	81
4.3.3.2. Teoría de la institución jurídica.....	82
4.3.3.3. Teoría de la existencia de un derecho autónomo.....	82
4.3.4. Las últimas ideas.....	83
4.3.4.1. Doctrina de la escuela alemana.....	83



Pág.

4.3.5. Doctrinas Italianas.....	85
4.4. Definición de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	87
4.5. Características de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	89
4.6. Clases de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	91
4.6.1. Pactos ordinarios.....	91
4.6.2. Pactos extraordinarios.....	92
4.7. Fines de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	92
4.8. Sujetos que intervienen en la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	93
4.8.1. Sujetos del sector privado.....	94
4.8.2. Sujetos del sector público.....	94
4.9. Objeto de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	95
4.10. Regulación legal del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo guatemalteco.....	96
4.10.1. Definición legal.....	96
4.10.2. Caracteres.....	97
4.10.2.1. Caracteres generales.....	97
4.10.2.2. Caracteres especiales.....	98
4.10.3. Fuero de extensión del pacto.....	99
4.10.4. Obligatoriedad de celebrar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para el patrono.....	100



Pág.

4.10.5. Reglas de celebración del pacto.....	100
4.10.6. Procedimiento de celebración.....	101
4.10.7. Formas de celebración.....	102
4.10.8. Clases de pactos.....	102
4.10.9. Vigencia del pacto.....	103
4.10.10. Procedimiento de denuncia del pacto.....	103

CAPÍTULO V

5. Los derechos laborales.....	105
5.1. Generalidades y concepto.....	106
5.2. El Derecho laboral es derecho humano.....	106
5.3. Los derechos de los trabajadores del Estado que laboran en el Organismo Judicial.....	111
5.4. Derechos previos al ingreso en el servicio del área judicial, administrativa o técnica del Organismo Judicial.....	112
5.4.1. Derecho de acudir a las convocatorias y someterse a las pruebas.....	113
5.4.2. Derecho a conocer los resultados de la convocatoria del Organismo Judicial.....	114
5.5. Derechos de los trabajadores del Organismo Judicial, conforme a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de dicho Organismo.....	115



Pág.

5.5.1. Derecho a la remuneración.....	117
5.5.2. Derecho al descanso.....	119
5.5.2.1. Derecho al descanso derivado de la prestación de servicios.....	119
5.5.2.1.1. Derecho a descanso dentro de cada jornada ordinaria de trabajo.....	120
5.5.2.1.2. Derecho a descanso después de cada jornada de trabajo.....	120
5.5.2.1.3. Derecho a descanso semanal.....	120
5.5.2.1.4. Derecho a descanso anual.....	121
5.5.3. Derecho al descanso derivado de causas ajenas a la prestación de servicios.....	121
5.5.4. Derecho a vacaciones.....	123
5.5.5. Derecho a licencia con goce y sin goce de sueldo.....	126
5.5.5.1. Licencias ordinarias con goce de salario.....	126
5.5.5.2. Licencias ordinarias sin goce de salario.....	127
5.5.5.3. Licencias especiales con o sin goce de salario.....	127
5.5.6. Derecho a enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios....	128
5.5.7. Derecho a recibir un aguinaldo en efectivo.....	129
5.5.8. Derecho a indemnización.....	130
5.5.9. Derecho a gozar de las prestaciones establecidas en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.....	136
5.5.10. Derecho a ascensos a puestos de mayor jerarquía y sueldos.....	137



Pág.

5.5.11. Derecho de asociación.....	138
5.5.12. Derecho de huelga.....	140
5.5.13. Derecho a pago de tiempo extraordinario laborado.....	141
5.5.14. Derechos post mortem.....	143
5.5.15. Derechos adquiridos.....	146
CONCLUSIONES.....	149
RECOMENDACIONES.....	151
BIBLIOGRAFÍA.....	153



INTRODUCCIÓN

Al entrar en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala (el 14 de Enero de 1986), se establece que las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normarían por su Ley de Servicio Civil conforme lo establece el Artículo 210 de la Carta Fundamental que literalmente dice: “Las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial, se normaran por su Ley de Servicio Civil.”

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial promulgada el 21 de diciembre de 1999 y vigente a partir del uno de enero del año 2000, constituye una base fundamental con el objetivo principal de sentar los preceptos básicos e imprescindibles en las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus trabajadores. Dicha ley fue elaborada con base en principios proteccionistas a favor de los servidores públicos en general, con el afán de crear un sistema técnico, armónico y eficiente que favoreciera directamente, estableciendo en ella algunos derechos inspirados en un principio de justicia social, trascendentales para la vida económica, jurídica y política de la nación.

En relación al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, este es una institución propia del Derecho Colectivo de Trabajo, cuya finalidad es determinar las condiciones en que el trabajo deba prestarse, así como lograr el bienestar de todos los trabajadores, por medio de normas que permitan regular, armonizar y desarrollar las relaciones e intereses mutuos de los trabajadores con el Estado, logrando así la estabilidad laboral de estos, la mayor eficiencia en el trabajo, el mejor funcionamiento de la institución, que permitan cumplir con el fortalecimiento y modernización del servicio publico esencial para administración pública.

En cuanto al enfoque metodológico de la presente investigación se utilizaron los métodos: histórico debido a que se tomo en cuenta los diversos conceptos y definiciones del derecho de trabajo dados por eminentes estudiosos incluyéndose a autores guatemaltecos; en relación al método deductivo este se aplicó desde la



concepción de los cuerpos normativos que regulan los derechos de los trabajadores del organismo en mención, así como también se utilizó el método inductivo para explicar cada uno de los derechos establecidos en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del organismo en mención y por último el método analítico sintético se basó en interpretar cada uno de los conceptos que en materia laboral son de suma importancia para el desarrollo del presente estudio. Se aplicaron los razonamientos lógicos y la redacción adecuada para que sea comprensible en su totalidad el contenido del presente trabajo, apoyándome desde luego en las fichas bibliográficas que tome en libros, leyes, diccionarios e internet. El procedimiento general trabajo inició con la recopilación de la información, para luego analizarla y sintetizar la misma.

El trabajo de tesis consta de cinco capítulos, los cuales se resumen de la siguiente manera: El primer capítulo trata del concepto y definición del derecho de trabajo, sus fuentes formales y especiales; el segundo capítulo comprende el concepto, definición y principios que inspiran el derecho de trabajo y su regulación legal; el tercer capítulo se refiere a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial; el cuarto capítulo contiene nociones generales sobre los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, así como su regulación legal; el quinto capítulo desarrolla los derechos laborales y especialmente de los trabajadores que laboran en el Organismo Judicial conforme a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Concepto y definición del Derecho de Trabajo

Antes de iniciar el estudio de una disciplina, se hace necesario tener claro el concepto sobre lo cual se analiza, relacionado al derecho de trabajo. Es por ello que daremos algunas definiciones expresadas por los autores y estudiosos sobre el tema.

El vocablo derecho del trabajo, se emplea en distintas formas:

- a) Para designar una rama del derecho;
- b) Para referirse a un capítulo de la ciencia jurídica; y
- c) Para aludir a un capítulo de la política jurídica.

Cuando se utiliza para designar una rama jurídica, según Roberto Muñoz es: “un conjunto de normas laborales dotadas de una específica validez-vigencia que le otorga la autoridad política.”¹

Refiriéndose a la ciencia jurídica, derecho del trabajo se entiende como un conjunto de conocimientos en cuanto a esa rama del derecho, por último, cuando se le analiza desde el punto de vista de política jurídica, investiga el contenido de las futuras normas con las cuales el Estado organiza y regula las relaciones de trabajo.

En doctrina, la expresión derecho del trabajo se utiliza igualmente para designar el conjunto de normas laborales o a la ciencia que estudia las disposiciones de un ordenamiento jurídico.

¹ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág. 3.



El mismo autor, al respecto de la política jurídica laboral, expresa: “es aquella que tiene por objeto investigar cual debe ser, a la luz de la justicia y en determinada singular situación histórica, el contenido de las futuras normas por cuyo medio el Estado va a organizar y regular el trabajo subordinado y las relaciones derivadas de su desarrollo.”²

De la anterior definición, podemos inferir que la política jurídica laboral consiste en descubrir criterios para establecer la armonía entre trabajadores y patronos, es decir criterios de medida y principios, los cuales deben ser tomados en cuenta para establecer armonía en las relaciones laborales.

Luego de las anteriores anotaciones, las que consideramos importantes para el objeto de la presente investigación, se presentan las siguientes definiciones que nos proporcionan algunos autores:

Gallart Folch, define al derecho del trabajo como una rama del derecho al expresar que: “entendemos por derecho del trabajo, el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros.”³

Estamos de acuerdo con la definición anterior, sin embargo, creemos inapropiados el término obrero, pues lo más oportuno es referirnos a trabajador, debido a que el obrero en la actualidad se va tecnificando cada día más; por otro lado si aceptáramos el término obrero como lo enuncia el citado autor, necesariamente lo vincularíamos con el concepto equivoco de derecho obrero, el cual consideramos que no estaría de acuerdo con el carácter dinámico que posee el del derecho del trabajo como ciencia.

José Pérez Leñero, manifiesta al respecto: “El derecho del trabajo es la rama que estudia los principios y normas que regula el hecho social trabajo.”⁴

² Muñoz Ramón, Roberto. **Ob. cit.** Pág. 9.

³ Folch Gallart. **Derecho español del trabajo.** Pág. 9.

⁴ Pérez Leñero, José. **Teoría general del derecho español del trabajo.** Pág. 19.



Para Rafael Caldera, derecho del trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social.”⁵

Respecto a la definición que nos proporciona Pérez Leñero, solamente agregaríamos que el derecho de trabajo como rama del derecho, no estudia sino regula el hecho social trabajo. Al concepto que brinda Rafael Caldera, el autor mexicano Muñoz Ramón, le critica el “que no todas las normas jurídicas que regulan el hecho social del trabajo, forman parte de esa rama jurídica.”⁶

Paúl Durand y R. Jassaud, expresan respecto al derecho del trabajo que es: “El conjunto de reglas que en ocasión del trabajo dependiente, se forman entre los empleadores, los trabajadores y el Estado.”⁷

De las definiciones anteriormente citadas, podemos concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, y a esto la ciencia lo define como un hecho social, sin embargo no toman en cuenta un factor muy importante como lo es la justicia social y otros principios que analizaremos en su oportunidad. Por considerarla más general, como quisiéramos expresar la definición que de derecho del trabajo nos brinda Muñoz Ramón la cual compartimos: “Conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”⁸ A la anterior enunciación, nosotros le agregaríamos: en armonía con los principios que lo inspiran.

No obstante haber analizado las definiciones precitadas, por autores extranjeros sobre el derecho del trabajo, consideramos conveniente anotar la definición que, desde el punto de vista sociológico, hace el autor guatemalteco Santiago López Aguilar, él define al derecho del trabajo desde dos puntos de vista, afirma que en sociedades de corte

⁵ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.

⁶ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 60.

⁷ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 64.

⁸ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 60.



capitalista, el derecho del trabajo no pretende solucionar problemas laborales, por el contrario neutralizar los mismos, para el efecto emite el siguiente concepto: “Es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, el más amplio margen de explotación.”⁹

El mismo autor, afirma al respecto que en sociedades de corte socialista, donde los obreros ejercen directamente el poder político se puede definir de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan las organizaciones de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica.”¹⁰

1.2. Fuentes del Derecho del Trabajo

La problemática suscitada respecto de las fuentes del derecho reviste enorme importancia, prueba de ello, es que la mayoría de tratadistas han aportado soluciones bastante acertadas a los diversos aspectos que representan las fuentes generales del derecho.

Castán Tobeñas al abordar el tema, dice que cuando se habla de las fuentes del derecho en sentido técnico, se alude a los modos o formas mediante los que en una sociedad legalmente constituida se manifiestan y determinan las reglas jurídicas de carácter general y obligatorias; es decir que de acuerdo con el criterio del autor, las fuentes del derecho son propiamente las normas jurídicas consignándose dentro de estas a la ley, la costumbre y la jurisprudencia.

En la terminología jurídica se entiende la palabra fuente como una metáfora, al afirmar que: “Remontar a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del

⁹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 173.

¹⁰ López Aguilar, Santiago. **Ob. Cit.** Pág. 173.



derecho.”¹¹ De manera que si quisiéramos un concepto breve de fuentes del derecho atenderíamos al criterio del jurista Pedro Sánchez quien dice que llamamos fuentes del derecho a: “Los orígenes de donde nacen las normas que lo constituyen.”¹²

La palabra fuente, según el diccionario Larousse es: “Manantial que brota de un río”, sin embargo, en sentido figurado se entiende como principio o fundamento, ahondando más podemos decir que se acepta como sinónimo de origen, jurídicamente hablando diremos que para el autor Eduardo García Máynez, dicho término tiene tres acepciones que se hace necesario distinguir, las cuales desgloso a continuación:

- a. Fuentes reales.
- b. Fuentes históricas.
- c. Fuentes formales.

En este sentido, diremos que las fuentes del derecho del trabajo son causas y fenómenos que lo generan, independientemente de que algunos autores las clasifican en primarias y secundarias, otros las llaman productivas y cognoscitivas; es por ello, que nosotros estudiaremos la clasificación que hace el autor mexicano García Máynez.

Fuentes reales

Aceptando que fuentes son las causas que lo generan, diremos que las fuentes reales del derecho del trabajo serían por ejemplo el régimen de propiedad privada, pues anteriormente el trabajo era colectivo y el producto de éste beneficiaba a todos por igual, posteriormente, debido a la condición de miseria en que vivían los trabajadores y la excesiva explotación de que eran objeto, surge el derecho del trabajo tomando como fuentes reales estas situaciones y determinando así el nacimiento del derecho del trabajo, en virtud de que cada estructura económica, genera fenómenos que luego pasan a formar parte de la realidad de una sociedad determinada.

¹¹ García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 52

¹² Sánchez, Pedro C. **Curso de legislación del trabajo**, Pág. 26.



Fuentes históricas

Son aquellas en las cuales queda fijada la norma o situación jurídica que tuvo vigencia en el pasado, por ejemplo: papiros, piedras, metales, diarios oficiales o seminarios; estas fuentes son casi innumerables, pues son muchos los factores en los que han quedado plasmadas las normas jurídicas vigentes en el pasado.

A este respecto, Muñoz Ramón sostiene: “Además de las fuentes históricas, se conocen también las fuentes cognoscitivas contemporáneas, las cuales dan origen a normas en base a situaciones contemporáneas, entre éstas podemos mencionar sin ningún orden de importancia las siguientes:

- a) Normas constitucionales;
- b) Normas Jurisprudenciales;
- c) Tratados Internacionales;
- d) Doctrina; y
- e) Contratos.”¹³

Las fuentes históricas en legislación guatemalteca, constituye un método para la interpretación de las normas jurídicas en base a lo que para el efecto estipula el Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, el cual dice: “El conjunto de una ley servirá para ilustrar e interpretar el contenido de cada una de sus partes: pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente:

- 1°. Al espíritu de la misma;
- 2°. A la historia fidedigna de su institución...”

¹³ Muñoz Ramón, Roberto. **Ob. Cit.** Págs. 269 y 270



Fuentes formales

Para García Máynez, fuentes formales son: “Los procesos de manifestación de las normas jurídicas.”¹⁴

Máximo Pacheco al respecto dice: “Las fuentes formales del derecho son las formas obligadas y predeterminadas que ineludiblemente deben revestir los preceptos de conducta exterior, para imponerse socialmente, en virtud de la potencia coercitiva del derecho.”¹⁵

Las fuentes formales se clasifican en:

- a) Legislación;
- b) Jurisprudencia;
- c) Costumbre; y
- d) Doctrina.

El autor guatemalteco Santiago López Aguilar indica al respecto: “no comparte esa opinión y clasifica las fuentes formales en:

- a) Originarias; y
- b) Derivadas.

Él afirma que la legislación es una fuente formal originaria, y que dentro de las formales derivadas se encuentran:

- a) La jurisprudencia;
- b) La costumbre;
- c) Doctrina;
- d) Contratos;

¹⁴ García Máynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 50.

¹⁵ Pacheco, Máximo. **Introducción al derecho**. Pág. 316.



- e) Convenios; y
- f) Pactos colectivos de condiciones de trabajo.”¹⁶

Concretando el tema, las fuentes formales son los procedimientos que le otorgan a las reglas de conducta, características externas que las hace jurídicamente obligatorias, y las podemos clasificar de la siguiente manera:

Desde el punto de vista del orden jerárquico de las normas

Desde esta perspectiva, pueden ser primarias y secundarias, son fuentes formales primarias las que se encuentran establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, y fuentes formales secundarias las que son instituidas por un cuerpo de normas surgido de fuentes primarias.

Desde el punto de vista de los sujetos que intervienen

Las podemos clasificar en tres categorías:

- a. Estatales;
 - b. Extra estatales; y
 - c. Mixtas.
- Estatales: son aquellas en las cuales únicamente intervienen órganos estatales, por ejemplo en el proceso legislativo.
 - Extra estatales: En estas no interviene el Estado, sino solamente los particulares, por ejemplo en la reducción de jornada de trabajo, repartición de utilidades.

¹⁶ López Aguilar, Santiago. **Ob. Cit.** Pág. 84.



- Mixtas: Estas se refieren a la intervención del Estado y los particulares, por ejemplo en las comisiones para la fijación del salario mínimo, el proceso para la formación de un sindicato, la resolución de conflictos colectivos.

Desde el punto de vista de la materia regulada por las normas

Por la materia en que se regulan, se clasifican en generales y especiales; las generales son las que norman todas las ramas del derecho, y las especiales las que producen efectos a una sola rama del derecho, por ejemplo: las fuentes especiales del derecho del trabajo, que generan solamente normas laborales, entre estas podemos mencionar la fijación de los salarios mínimos.

1.3. Fuentes formales generales del Derecho de Trabajo

Las fuentes formales generales del derecho del trabajo, son:

- 1.3.1. La ley.
- 1.3.2. La costumbre y los usos.
- 1.3.3. La jurisprudencia.
- 1.3.4. La doctrina.
- 1.3.5. El derecho común.

Consideraciones generales

La tutelaridad de que está investido el derecho de trabajo, refleja la característica de proteger los intereses de la colectividad y su fisonomía propia, hacen que las fuentes generales del derecho laboral y las fuentes específicas de esta rama del orden jurídico adquieran un matiz, éstas últimas muy particular, como veremos más adelante.



1.3.1. La ley

En los países de derecho escrito la legislación es la principal fuente del derecho, a este respecto, podemos decir que se define como: “El proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general”¹⁷. Dentro de éste concepto, podemos incluir a la Constitución, Códigos, Decretos y reglamentos.

Algunos autores opinan al referirse al tema, que la evolución del derecho de trabajo depende de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo, otros por el contrario sostienen que la legislación laboral es anacrónica, deficiente y un obstáculo para su desarrollo.

Las dos posiciones indudablemente tienen sus pro y sus contra, es decir se necesitaría hacer un estudio exhaustivo para llegar a conclusiones valederas e inclinarse por alguna de las dos corrientes.

Así tenemos que la ley presenta tres características:

- a. Generalidad.
- b. Igualdad.
- c. Imperatividad.

Generalidad:

Consiste en que la ley es aplicable a todos los habitantes de una determinada región o comunidad; con excepción de los casos que en la misma se señala. Se conoce esta particularidad también con el nombre de “la territorialidad de la ley”, ésto según el Artículo 153 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

¹⁷ García Máynez, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 52



El Código de Trabajo por ser una ley emitida con todas las formalidades del caso, según el Artículo 153 de Constitución, presenta esta característica, la cual podemos observar en el Artículo 14 que estipula: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contienen este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Así mismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y los Tratados”.

Se considera necesario exponer el enfoque jurídico que representa el artículo preceptuado, para tal efecto se desglosa a siguiente forma:

1. Consigna el principio de la territorialidad del Código de Trabajo.
2. Las excepciones a que se hace alusión las podemos analizar así:

El Artículo 108 de la Carta Magna estipula: “Las relaciones del Estado y de sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas con sus trabajadores, se regirán por leyes especiales que tendrán por objeto obtener la mayor eficiencia de la función pública y la estabilidad de los trabajadores idóneos.”

Las instituciones anteriormente indicadas, que no sean sostenidas con fondos del Estado y que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán, en relación con el personal a su servicio, por sus leyes y reglamentos y, supletoriamente por el Código de Trabajo”, de conformidad con el Artículo 111 de este ordenamiento jurídico precitado.



El Artículo seis de las disposiciones transitorias de la Ley de Servicio Civil prescribe “Otros Servidores del Estado”. De conformidad con el Artículo 108 de la Constitución el cual establece: “Las relaciones del Estado y sus Entidades Descentralizadas o Autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rigen por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservaran ese trato”. De conformidad con el Artículo 210 de la Constitución, el Organismos Judicial, regulará sus relaciones laborales de conformidad con la Ley de Servicio Civil de dicho organismo para los funcionarios y empleados. Las municipalidades y demás entidades autónomas, semiautónomas y descentralizadas, que en sus leyes especiales tengan contempladas las relaciones de trabajo con sus servidores con iguales o mayores prestaciones que las establecidas en esta Ley de Servicio Civil, se continuarán rigiendo por dichas leyes, excluyéndose de las mismas el derecho de huelga. Los organismos o entidades que no las tengan, deben formular los proyectos y por el conducto respectivo elevarlos al Congreso de la República dentro del término de un año de emitida esta ley. En tanto entran en vigor estas leyes, los servidores que trabajan en estos organismos y entidades, se regirán por la presente Ley de Servicio Civil en todos aquellos que les sea aplicable”.

De las disipaciones anteriormente citadas, se establece que las entidades descentralizadas a que hace alusión el primer párrafo de la Constitución le es aplicable la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.

Mientras que las entidades comprendidas en el segundo párrafo de la Carta Magna se rigen por leyes orgánicas propias, reglamentos de personal, y en los casos no previstos por dichas leyes o reglamentos, se aplicará en forma supletoria el Código de Trabajo.

También, acepta a un Tratado Internacional como ley aplicable en los casos en que Guatemala haya ratificado. Además otorga a las disposiciones laborales el carácter de extraterritorialidad en el caso de que guatemaltecos sean contratados en el extranjero para prestar sus servicios materiales o intelectuales.



Igualdad:

Consiste esta particularidad, de la ley en que cuando se aplica no hace ninguna distinción por los atributos personales que pudieran tener las personas. Esta característica de la ley sufre una variante en el derecho de trabajo, y es que las disposiciones laborales se aplican tutelarmente para los trabajadores creándose una situación de desventaja para los patronos, por lo que se rompe con dicho principio.

Imperatividad:

Consiste en que la ley se aplica aun en contra de la voluntad de las personas, imponiéndose sanciones por medio de los órganos del mismo a los individuos que infrinjan las disposiciones de la ley.

1.3.2. La costumbre y los usos:

Estas dos fuentes del derecho laboral se hallan vinculadas al advenimiento y desarrollo de éste, su mayor influencia se produjo en la etapa de su gestación. Actualmente han perdido importancia para el desarrollo intensivo de la legislación del trabajo, así como también porque la costumbre y el uso se presentan cuando existe sentimiento de unidad en el conglomerado social, patronos y trabajadores, pero la realidad es que constantemente existen los conflictos en los lugares de trabajo situación por la cual el patrono no otorga franquicias a sus trabajadores.

Concepto de costumbre:

García Máynez, define a la costumbre como: “Un uso implantado en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio, es el derecho nacido consuetudinariamente, el *iuris moribus constitutum*.”¹⁸

¹⁸ García Máynez, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 61.



En la doctrina, criterio no muy generalizado, se hace la distinción entre el uso y la costumbre con la siguiente afirmación: la costumbre se integra por dos elementos: a) el material, y b) el intelectual o subjetivo. El primero consiste en el hábito nacido en la empresa y mantenido de manera regular y continua en la misma; y el segundo implica que éste hábito se practique con la convicción de que se trata de un precepto jurídicamente obligatorio. De lo anterior, se puede deducir que es muy difícil en la práctica establecer dicha diferencia entre ambos términos, costumbre y uso.

Tipos o clases de costumbre

Doctrinariamente se mencionan las siguientes clases de costumbre:

- a. *Costumbre Secundum Legem*
- b. *Costumbre Praeter Legem.*
- c. *Costumbre Contra Legem.*

Costumbre secundum legem

En este caso, no se produce ningún conflicto con la ley actuando de modo concurrente, de donde sí puede considerarse este tipo de costumbre como fuente del derecho.

Costumbre praeter legem

También se le denomina extra legem, se presenta de dos maneras:

Cuando las disposiciones legales establecen un mínimo de derechos, en tal caso este tipo de costumbre, ipso facto, se convierte en una fuente del derecho en base a que no presenta ninguna fricción con la misma, no la contradice; así mismo es la propia legislación la que señala que las garantías que en ella se consignan son susceptibles de ser superadas. En el Código de Trabajo la costumbre cuando se presenta y favorece al trabajador, se convierte en una fuente del derecho laboral.



La otra forma de la costumbre *Secundum Legem*, se produce cuando sirve de complemento a la misma ley, o de forma supletoria, y es precisamente este carácter que el Código de Trabajo le atribuye a la costumbre: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales.”

Costumbre contra legem

Como su nombre lo indica, actúa en contra de las disposiciones de la ley modificándola en forma negativa o positiva favorable o desfavorablemente. En el primer caso, no es fuente del derecho menos aún del derecho laboral. En el segundo supuesto, si se le considera fuente del derecho del trabajo en virtud de que modifica la ley pero en forma beneficiosa para el trabajador, debiéndose siempre probar.

1.3.3. La jurisprudencia

El término jurisprudencia posee dos acepciones, una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo, y la otra se refiere: “Al conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales.”¹⁹

Sin embargo, en los países de derecho escrito entre ellos Guatemala, la jurisprudencia es más un medio técnico de interpretación del derecho, constituyendo así un adecuado auxiliar para la elaboración del mismo, siendo su fin inmediato suplir las insuficiencias de la ley.

Es por ello, se puede deducir que las sentencias judiciales crean normas individualizadas pero esto no significa que las decisiones unánimes de los tribunales pronunciados en un mismo sentido y sin contradicción no puedan llegar a tener un valor

¹⁹ García Máynez, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 68.



análogo al de la ley, aun cuando concretamente cada caso ofrece aspectos distintos de los otros pero la cuestión que se debate es idéntica en el fondo.

La jurisprudencia, en materia laboral es muy escasa en virtud de que la casación en materia de trabajo sólo procede en los casos de inconstitucionalidad de los Artículos 43 y 119 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; sin embargo, si es una fuente supletoria del derecho del trabajo, pero que casi nunca se aplica.

1.3.4. La doctrina

Según García Máynez, se otorga el nombre de doctrina a: “A los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente técnico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.”²⁰

A pesar de que no se le reconoce como fuente del derecho, se le otorga un valor interpretativo en la aplicación del mismo; la razón es que las teorías que crean los juristas son demasiado especulativas aún por grande que sea el prestigio o influencia de su autor. En la legislación guatemalteca a la doctrina no se le considera como fuente de derecho.

1.3.5. El derecho común

Es otra de fuentes del derecho del trabajo, en base a que el orden jurídico es unitario, de manera que no podría pensarse en una contradicción entre los principios del derecho común y los del derecho del trabajo, la realidad es que existen finalidades y filosofías distintas. En consecuencia, los principios fundamentales del derecho común deben aplicarse al derecho del trabajo, no todos, pero si aquellos que establecen normas generales, disposiciones sin cuya observancia se destruiría la unidad del orden jurídico, el Código de Trabajo le asigna al derecho común el carácter de fuente supletoria.

²⁰ García Máynez, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 77.



1.4. Fuentes formales especiales del derecho de trabajo

- 1.4.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- 1.4.2. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada.
- 1.4.3. Contrato colectivo de trabajo.
- 1.4.4. La sentencia colectiva.
- 1.4.5. El reglamento interior de trabajo.
- 1.4.6. El tratado internacional.

1.4.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

En la doctrina se afirma que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo, como también se le denomina; Así también se le determina como la institución central del derecho colectivo de trabajo. Esta institución tuvo su aparición en la época posterior a la asociación profesional y al igual que ésta, fue imponiéndose paulatinamente hasta llegar a reconocerse como una institución del derecho como tal. La convención colectiva citada, es la manifestación más completa de los trabajadores y de sus organizaciones, por su carácter de influencia sobre las condiciones de trabajo, además en él, se manifiesta el principio de la democratización del derecho del trabajo, según los dos aspectos siguientes:

El primer aspecto significa la posibilidad de que sean los miembros de la relación de trabajo, patronos y trabajadores, quienes fijan las condiciones de la prestación de los servicios y no como generalmente se acostumbra que sea el patrono; y el segundo sustituye al contrato individual de trabajo por lo que los derechos son consignados automáticamente por ministerio de la ley, en el que se incorporan a los contratos individuales.

Definición

Según el tratadista Alejandro Gallart y Folch, la definición más amplia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la formulada por los servicios técnicos del Bureau



Internacional du Travail, que entienden ser convención colectiva a: “Toda convención escrita concluida por un cierto periodo entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo.”²¹

El Código de Trabajo en forma muy acertada define al pacto colectivo, recogiendo todos y cada uno de los aspectos o elementos doctrinarios respectivos, así tenemos que el Artículo 49 del citado cuerpo legal, estipula: “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 debe prestarse y las demás materias relativas a éste...”

De los conceptos vertidos anteriormente, inferimos que el pacto colectivo, contiene o posee los siguientes elementos:

a. Personal:

1. Sindicato de trabajadores;
2. Uno o varios patronos; y
3. Uno o varios sindicatos de patronos.

b. Material:

Reglamentar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores.

Las características doctrinales y legales del pacto colectivo las podemos resumir así:

No puede celebrarse en condiciones mínimas que las determinadas en la ley. La justificación de esta institución del derecho colectivo de trabajo, es precisamente superar

²¹ Gallart Folch, Alejandro. **Las convenciones colectivas de trabajo en la doctrina y las legislaciones extranjeras y española.** Pág. 2.



los derechos mínimos establecidos en la ley, es decir que puede otorgar más prerrogativas al trabajador, y así también una existencia digna.

También se considera una obligación del patrono. Esta particularidad reafirma el propósito y la finalidad del derecho colectivo del trabajo representado por medio de sus instituciones, cuya finalidad es contrarrestar la fuerza o desigualdad por parte del patrono. La ley impone al empleador la obligación de celebrar un pacto colectivo por razones de justicia social, en afinidad, con los propósitos del derecho colectivo. Ya que en caso contrario, quedara al arbitrio del patrono negociar o no, un pacto colectivo; ello dejaría de ser una institución revestida de la importancia que posee y dejaría al mismo tiempo de ser una figura trascendental del derecho de trabajo. Lo anterior, se extiende a todos los trabajadores de la empresa, esto debido a los principios de la igualdad de salarios, condiciones de trabajo y el de la igualdad ante la ley.

De manera que, la aplicación del pacto colectivo en una determinada empresa en forma general se infiere no solo por ser ley de carácter profesional en el centro de trabajo, sino también por los propósitos del derecho colectivo y de sus instituciones.

Además de lo anterior, es de considerarse la inmediatez o vigencia inmediata. Consiste esta característica en que una vez celebrado el pacto colectivo produce efectos instantáneos sobre los contratos individuales de trabajo, por lo que sus normas se aplican ipso iure a los mismos.

Otra característica es la de inderogabilidad. Ella se traduce en que el pacto colectivo se aplica imperativa o autoritariamente en la empresa, sin necesidad del acuerdo de los individuos laborantes en la empresa, para que entre a regir las condiciones de trabajo.

Contenido del pacto colectivo

El contenido del pacto colectivo, es el conjunto de normas que regulan la situación de trabajo y el pacto colectivo. Doctrinariamente se afirma que las partes de una



convención colectiva son: la envoltura, el elemento normativo propiamente dicho y, por supuesto, el elemento obligatorio.

a. La envoltura: se integra con normas relativas a la forma, duración, y denuncia del pacto.

b. El elemento normativo: se compone de normas destinadas a regir los contratos individuales, tales como: las que regulan las jornadas de trabajo, los descansos, vacaciones, salarios, servicios sociales, campos deportivos y hospitales.

c. El elemento obligatorio: contiene reglamentaciones cuya finalidad es asegurar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que emanan del pacto colectivo.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 53 establece el contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo en la forma siguiente: “En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a. Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b. La duración del pacto y el día en que deba comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Prevención Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia.
- c. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, o salarios mínimos. No es válida la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados; y



- d. El lugar y la fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto”.

El pacto colectivo, como institución del derecho colectivo de trabajo, se presenta no sólo favorable para los trabajadores sino también para los patronos. A este respecto podemos indicar que existen las siguientes ventajas:

a. Ventajas para los trabajadores:

La primera es el reemplazo de la negociación individual. Con esto no sólo se consigue que el trabajador no se encuentre en la desventaja de contratar la prestación de sus servicios, en forma aislada, sino también que se superen los derechos mínimos establecidos en la ley.

También el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Además de ser una característica, es una ventaja para el obrero una vez, puesto en vigencia automáticamente se consiguen mayores beneficios, lográndose las finalidades deseadas por éstos.

La tercera es igualdad de los trabajadores. Se desarrolla en principio universalmente reconocido de: igualdad de salario para igual trabajo prestado en las mismas condiciones de eficiencia y antigüedad. Mediante la fiscalización del sindicato obrero, se logra que no hayan discriminaciones con los trabajadores que todos gocen de las prerrogativas contenidas en dicho estatuto, se les trata como posibilitados y capaces a todos los trabajadores de ser titulares de los derechos que en el se consignan.

Ello permite la creación y organización de servicios sociales. Esta no es una ventaja que frecuentemente se consigue con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, sino



que generalmente se presenta en los pactos colectivos de aquellas empresas de enorme caudal económico, de donde tiene el carácter de extraordinaria.

b. Ventajas para los patronos:

La paz de la empresa. Característica de la convención colectiva es la inviolabilidad y uniformidad de las condiciones de trabajo, que por disposición de la ley, o en su efecto, por la voluntad de las partes se establece para un cierto período, vigencia del pacto, en el cual patronos y trabajadores, únicamente se dedican a sus labores habituales sin miras a crear conflictos en la empresa, en consecuencia existe paz, tranquilidad y progreso. Esta ventaja patronal, lleva implícita la fortuna de la fábrica, industria, entre otras.

También evita la concurrencia desleal. Esta posibilidad se presenta más frecuentemente en los llamados pactos de industria, de actividad económica o región determinada; en virtud del ámbito de su aplicación. Los empresarios obtienen más venta de sus productos no en contratar mano de obra con salarios bajos, sino mediante su producción, con buena materia prima y excelentes procedimientos técnicos de fabricación.

1.4.2. Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada

Otra de las conquistas de mucha significación en el derecho de trabajo, tuvo su origen en el pacto colectivo, pero adquirió perfiles y características propias convirtiéndose en consecuencia en una institución del derecho colectivo con carácter autónoma.

La filosofía que anima al pacto colectivo de industria, actividad o región determinada, es lograr el bienestar de todos los trabajadores con el entendido que las necesidades de la clase obrera son comunes en cualquier parte del mundo. El pacto ley, como también se le denomina por la doctrina produce un doble resultado. Por un lado, la armonía entre los trabajadores cuando estos se dan cuenta que solamente mediante la unión lograrán



mejores beneficios, les hace ver, que el problema del trabajo es universal, y que el triunfo de los trabajadores es el producto de cada obrero. Por otra parte, si los patronos obtienen ganancias mediante la elaboración de productos de buena calidad y a base de uniformidad de salarios, se logra también la solidaridad de los mismos.

Naturaleza jurídica

Las principales opciones que se han dado acerca de la naturaleza jurídica del pacto ley, son: es una fuente autónoma de derecho objetivo propia del derecho del trabajo y es una facultad del poder ejecutivo.

La primera corriente, sostiene que el pacto ley, es derecho objetivo en virtud de que los derechos y obligaciones en él consignados, son el producto de los esfuerzos de los trabajadores, es decir que la filosofía de la convención colectiva, es la de otorgar al mayor número de trabajadores garantías superiores a las establecidas en la ley, y es precisamente esta característica la que le otorga el carácter de fuente de derecho objetivo propia del derecho colectivo del trabajo.

La segunda posición doctrinaria, se fundamenta en que por ser el Organismo Ejecutivo el encargado de dictar la resolución final que lo aprueba, es el pacto ley, en consecuencia una facultad del poder ejecutivo.

Naturalmente que del análisis de las dos corrientes que anteceden, lógico es suponer que la primera, es la más acertada, la que encierra la filosofía del pacto ley, de donde esta institución es una fuente autónoma propia del derecho colectivo del trabajo.

Los requisitos del ámbito de validez del pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada, son los siguientes:

- El Código de Trabajo en el Artículo 54 establece: “Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o



no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

- a. Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarla junto con la solicitud de que habla el inciso d);
- b. Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupos de patronos que tengan a su servicios las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;
- c. Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
- d. Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si reúne los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de mayor circulación en la república concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y
- e. Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados,



salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; en caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior”.

1.4.3. Contrato colectivo de trabajo

Como su nombre lo indica, “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”; según lo estipula el Artículo 38 del Código de Trabajo.

De lo anterior, podemos deducir que los elementos que forman esta institución de derecho colectivo de trabajo son:

- a. Elemento personal: uno o varios sindicatos de trabajadores o de patronos.
- b. Elemento material: prestación de un servicio retribuido.

Es por ello, que se considera que se trata de un típico contrato de trabajo con la característica que se celebra por una asociación obrera o sindicato, ofreciéndole al



trabajador por esta circunstancia, condiciones más favorables, no muy frecuentes, ventajas que no se conseguirían con el simple contrato individual.

Por medio del contrato colectivo, se crea una doble relación jurídica, primero entre el sindicato o sindicatos obrero, titular del interés del grupo y el empresario o con el sindicato o sindicatos de patronos; y el segundo el trabajador considerado individualmente con el patrono o asociaciones profesionales de patronos.

Esta institución, por ser un contrato de trabajo, origina derechos y obligaciones para las partes contratantes, generalmente son los mismos que la ley señala para el contrato individual, pero puede darse el caso que se pacten las condiciones de trabajo con mejores prerrogativas para el trabajador por lo que resulta más beneficioso.

Naturaleza jurídica

Por su misma esencia, finalidad, formalidad y filosofía se llega a la conclusión de que se trata de un típico contrato de trabajo global, en base a las siguientes razones:

- a. Es un acuerdo de voluntades;
- b. Se establece una vinculación económica jurídica;
- c. Dependencia continuada;
- d. Dirección inmediata;
- e. Retribución o remuneración;
- f. Protege intereses colectivos o de grupo;
- g. Genera derechos y obligaciones;
- h. Otorga lugar a reclamaciones en caso de incumplimiento por cualquiera de las partes;
- i. Fecha de iniciación y terminación de la relación de trabajo;
- j. Determinación de los servicios que deberán prestarse;
- k. Lugar en donde deberán desarrollarse las labores de trabajo; y
- l. Firmas de las partes.



1.4.4. La sentencia colectiva

Etimológicamente el término sentencia significa: sintiendo en el sentido de juzgar, opinar, decir. Sus acepciones principales son: “Como acto: Es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden las causas o puntos sometidos a su conocimiento; Como documento: “La sentencia es la pieza escrita emanada del tribunal que contiene el texto de la decisión emitida.”²²

La sentencia colectiva referida, no dista de los conceptos vertidos anteriormente con la diferencia de que puede emanar de un tribunal de trabajo y previsión social, o de un tribunal de arbitraje, afectando la decisión a varias personas o sindicatos.

El Código de Trabajo contiene dos tipos de sentencias colectivas; la primera de ellas se dan en el caso contemplado en el Artículo 396 que dice: “Si dentro de los términos mencionados en el Artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento”, para los efectos que indican los Artículos 242 y 252.

Este pronunciamiento, deberá hacerlo el juez dentro de los 15 días siguientes a aquél en que se solicitó. Para el efecto, podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico- económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo aquello, sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar las pruebas que estimen pertinente.

Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades

²² Couture, Eduardo J. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 27



determinadas en el Artículo 242, párrafo segundo, y 252 párrafo último. “La resolución debe contener:

- a. Razones que la fundamenten.
- b. Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa.
- c. Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga.
- d. Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrón se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c, de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada período de pago pudiendo en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente código otorga a los trabajadores; y
- e. Las demás declaraciones que el juez estime procedentes. Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el Artículo 242, último párrafo, y, el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del Artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido”.

Este tipo de sentencia, se da cuando las partes, patronos y trabajadores, no han podido llegar en primer lugar a un arreglo directo, en segundo término a una conciliación, o bien, no haya habido compromiso de ir al arbitraje, siempre y cuando una huelga o un paro hayan sido declarados de legales. Concluyendo el contenido de dicha sentencia, se basa en: la justicia o injusticia de un movimiento obrero, huelga, o bien, de un movimiento patronal, es decir el paro. Sosteniéndose que una huelga es justa cuando



los hechos que la motivan son imputables al patrono, sea por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, del pacto colectivo, o la negativa a celebrar un pacto o convenio colectivo, o también negarse a otorgar mejores prestaciones a los obreros cuando la empresa se encuentre en la posibilidad de hacerlo. Así mismo, se determina si un paro es justo, cuando los hechos que lo motivan son imputables a los trabajadores.

El otro tipo de sentencia colectiva ofrece un aspecto que reviste especial importancia, pues ella consiste en que puede reducir los beneficios que otras fuentes han concedido o conceden a los trabajadores, y muy especialmente, el pacto colectivo de condiciones de trabajo estableciéndose como limitación el no rebasar las garantías mínimas estipuladas en el Código de Trabajo.

Por otro lado, puede resultar más beneficiosa para los trabajadores en virtud de que el tribunal de arbitraje puede resolver aspectos o derechos no reclamados, ultra petit; específicamente a la sentencia colectiva dictada por el tribunal de arbitraje contemplada en el Artículo 403 del Código de Trabajo que dice: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas puede el tribunal de arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y a la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuales han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables”.



1.4.5. El reglamento interior de trabajo

Particular significación tiene este instituto de derecho laboral, dentro de las fuentes del mismo. Recibe varias denominaciones: reglamento de fábrica, acuerdo interior de trabajo, reglamento de empresas. Primeramente se caracterizó por ser un conjunto de disposiciones emanadas unilateralmente del patrono, es pues un acto jurídico unilateral equivalente al contrato de trabajo y cuyo contenido es: condiciones de trabajo, jornadas, sanciones.

Con la corriente moderna el reglamento de fábrica pasó a ser un acuerdo de empresa, es decir, que tanto el patrono como trabajador elaboran conjunta o separadamente las normas que se consignarán en el reglamento interior de trabajo.

El fundamento doctrinario de la existencia del reglamento de taller tiene su origen en una teoría sociológica, que supone que todo grupo en la sociedad debe poseer su ley con carácter obligatoria para los miembros que la crean; el jefe de la empresa ha de ser el jerarca natural de esta agrupación y su función será la de coordinar los elementos material y humano asegurando el bien común para el grupo, los demás deben de respetar las condiciones que se han impuesto en dicho estatuto.

Concepto

Es una institución del derecho del trabajo que se traduce en un conjunto de normas elaboradas por el patrono con la aprobación de la Inspección General de Trabajo, con la finalidad de regular la forma de la prestación de los servicios de los trabajadores y el patrono con motivo de la relación de trabajo. Este concepto, es adaptable al reglamento interior de trabajo regulado por el Código de Trabajo.

El reglamento de taller no se refiere a la técnica del trabajo, sino como deben cumplirse las obligaciones que derivan del contrato individual de trabajo.



Contenido

El Artículo 60 del Código de Trabajo, fija el contenido del reglamento interior de trabajo de la siguiente forma: “El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad de las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas, y el período de descanso durante la jornada;
- b. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d. El lugar, día y hora de pago;
- e. Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas;
- f. La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas otros; y
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar según lo requiera la índole del trabajo”.



Creación del reglamento interior de trabajo

Según el Código de Trabajo, es el patrono el que unilateralmente fija las condiciones en que el trabajo deba prestarse, es decir, que se sigue la corriente antigua, la que consiste en de dejar en potestad del empleador la elaboración del reglamento interior de trabajo. La anterior aseveración, es consecuencia de lo que para el efecto preceptúan los Artículos 57 y 58 los cuales citan lo siguiente: “El reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”; y “Todo patrono que ocupe en su empresa permanente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

Una vez elaborado, las formalidades que debe satisfacer son las siguientes:

- a. Debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo.
- b. Ponerse en conocimiento con 15 días de anticipación a los trabajadores de la fecha de su vigencia.
- c. Colocarse por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar del trabajo, o en su defecto, impreso en folleto suministrándosele a los trabajadores.

1.4.6. El tratado internacional

La evolución y el desarrollo del derecho del trabajo, han traído como consecuencia la internacionalidad del mismo, creándose instituciones que traten de uniformar los criterios en los países para que los problemas laborales que son comunes en todo el universo sean resueltos con justicia.



Con el desarrollo del derecho internacional del trabajo, tendrán que irse asentando y cobrando vigencia las corrientes beneficiosas para los trabajadores consiguiéndose así los fines perseguidos por la denominada justicia social.

La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., que se la organización regional de la máxima organización de los Estados, Organización de la Naciones Unidas, ONU, consagra como una de sus finalidades esenciales la de acordar un derecho de normas internacionales mínimas en materia laboral, cuyo contenido sea un mínimo de beneficios para los trabajadores, superiores a los que las leyes internas les otorga, tomando como base que todos los seres humanos tienen igualdad de derecho de perseguir su progreso material, espiritual y económico con igualdad de oportunidades. Este organismo, ha tomado la responsabilidad de estudiar los problemas económicos y financieros, para luego proponer y resolver con criterio de justicia social, los asuntos de trabajo.





CAPÍTULO II

2. Concepto y definición de los principios del derecho del trabajo

Es importante delimitar un tema para su mejor comprensión y desarrollo, en consecuencia primeramente trataremos de definir qué son los principios del derecho del trabajo.

Para Alonso García son: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”²³

Más específico creemos que es el concepto que nos proporciona Federico De Castro: “Son las ideas fundamentales e informadoras de las organizaciones jurídico-laborales.”²⁴

Américo Plá Rodríguez al respecto afirma que: “Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”²⁵

De las definiciones anteriores, podemos hacer una pequeña definición propia, considerando que los principios y directrices necesarias e imprescindibles para el mejor desarrollo de las relaciones jurídico-laborales. Dentro de este pequeño concepto, creemos que están implícitas una serie de situaciones que se pueden llegar a observar con motivo de las relaciones de trabajo, asimismo justifican la autonomía del derecho de trabajo, en virtud de que rigen exclusivamente las relaciones jurídico-laborales.

²³ García, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Pág. 247.

²⁴ De Castro, Federico. **Derecho civil español**. Pág. 419.

²⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



De Castro, afirma que los principios del derecho, cumplen una triple función:

- a) **Informadora:** En virtud de que fundamentan el ordenamiento jurídico.
- b) **Normativa:** Como fuente supletoria, es decir son medios para integrar el derecho.
- c) **Interpretadora:** En cuanto que pueden orientar al juez para una mejor aplicación de la justicia.

Las funciones mencionadas anteriormente, consideramos que deben servir, tanto a los juzgadores, como a los legisladores.

En lo que respecta a su enumeración en la ley, podemos deducir: que la mayor de las ocasiones, los principios del derecho del trabajo no aparecen como tales en el derecho positivo, por el contrario sólo se deducen del texto, ésto proporciona un margen más amplio de aplicación, puesto que si estuvieran taxativamente enumerados en la ley, esto mismo les quitaría fecundidad, algunos autores afirman que la consagración en virtud de la ley, cristaliza y por lo tanto hace estática la función que los principios pudieran tener.

Respecto a los principios del derecho del trabajo, no existe una clasificación rígida, por ello mismo mientras unos autores mencionan cinco o seis principios, otros pueden mencionar hasta veinticinco de ellos, sin perjuicio de que este número pudiere seguir incrementándose con forme se sigan estudiando, sin embargo nosotros consideramos que es más importante el aspecto cualitativo, en contraposición con la cantidad de los mismos.

Plá Rodríguez, hace una clasificación no muy extensa, pero que contiene dentro de ellos, todos o casi todos los principios del derecho del trabajo que reconocen otros autores, en virtud de que algunos están incluidos dentro de otros.

Compartimos el criterio de algunos autores, en el sentido de que los principios del derecho del trabajo rigen tanto para el derecho individual como para el colectivo, por no afectar ésto la esencia del fenómeno, sino ser, modalidades o diferentes sendas para recorrer el mismo camino, el cual en última instancia será, el mejoramiento de las



condiciones de los trabajadores, sean estas de carácter social o económico. Además de la observación anterior, nosotros creemos que los principios del derecho del trabajo, en su mayoría son aplicables tanto a la norma sustantiva, como adjetiva.

2.1. Principio protector

En el derecho común, uno de los objetivos principales es la paridad o igualdad jurídica, sin embargo, en materia laboral, pareciera ser que se rompe con el principio de igualdad, al proteger a unas de las partes, específicamente a la parte más débil económicamente hablando. El principio protector, es considerado por la mayoría de los autores como uno de los más importantes, aunque no lo llamen con el mismo nombre, por ejemplo: Menéndez Pidal le llama principio tutelar, sin embargo, admite que la noción de tutela, da la impresión de minoridad y no de desigualdad económica.

Russomano le llama principio de protección tutelar. Kaskel-Dersh le conocen con el nombre de principio protectorio, es así que va recibiendo diferentes denominaciones pero, siempre con el mismo objetivo: proteger, por ello compartimos con algunos de los autores el nombre de principio protector, el que aparte de su breve expresión, traduce fielmente la idea principal que encierra.

2.1.1. Fundamento

La razón de ser del derecho del trabajo, es precisamente lo que fundamenta el principio protector, anteriormente personas con marcada desigualdad económica, contrataban libremente a los trabajadores, lo que se traducía en diferentes y variadas formas de explotación.

Es así que el derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades. Paradójicamente, Couture manifiesta al respecto que: “El procedimiento lógico de corregir desigualdades, es el de crear otras desigualdades.”²⁶

²⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 25



Obviamente no se trata de desigualdades entre las personas, sino de nivelar las desigualdades entre ellas, lo cual es característica muy especial del derecho del trabajo, donde la igualdad deja de ser un punto de partida del derecho, para convertirse en meta o propósito del ordenamiento jurídico en materia laboral.

El célebre tratadista Cesarino Junior manifiesta lo siguiente: “Siendo el derecho social, el último análisis, un sistema legal de protección a los económicamente débiles, es claro que, en casos de duda debe favorecer la interpretación al económicamente débil, que es el trabajador que litiga con el patrono.”²⁷

Rafael Caldera afirma: “Este principio se explica no sólo desde el punto de vista social sino desde el específicamente jurídico, porque la intención del legislador en esta materia ha sido la de favorecer a los trabajadores y, por lo tanto, es correcto aceptar como criterio de orientación tal intención genérica.”²⁸

Concretando, la protección del trabajador tiene dos fundamentos:

- 1) El sometimiento a las órdenes del empleador por parte del trabajador.
- 2) La dependencia económica del trabajador.

En consecuencia, la razón del ser del derecho del trabajo es la de tratar de limitar los inconvenientes que resulta de la diferencia o dependencia personal y económica del trabajador, de allí la necesidad de que en todo ordenamiento jurídico en materia laboral esté contemplado el principio protector o como quiera llamarse.

2.1.2. Inclusión en el derecho positivo

Algunos tratadistas, entre ellos Kaskel-Dersh y Fernández Gianotti, opinan al igual que nosotros que no es necesario que esté consagrado el principio protector en el derecho positivo, por cuanto su propia naturaleza los sitúa encima del derecho positivo, por otra

²⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit...** Pág. 26

²⁸ Caldera, Rafael. **Ibid.**



parte resulta de la orientación de todo el conjunto de las normas, del propósito que las inspira, de la idea central que opera como razón de ser esencial. Naturalmente, esto depende de que no exista en el derecho positivo una norma opuesta que excluya o impida su aplicación puesto que de ser así, este principio no se podría aplicar en contra de ella. Muchos autores sostienen la conveniencia de que se recoja el principio protector en el derecho positivo, como medio de eliminar discusión y equívocos. La inclusión en el derecho positivo, puede ser de dos formas: sustantiva e instrumental.

La forma sustantiva, consiste en incorporar a la norma constitucional o a una norma de especial significación, algún principio genérico de la protección al trabajo o que ponga al trabajo bajo la protección del Estado. La forma instrumental, es la incorporación de las reglas de interpretación que incluyen el principio, por ejemplo: en un Código de Trabajo en el que se establecen normas referentes a cómo deben de interpretarse las leyes de trabajo.

2.1.3. Formas de aplicación del principio protector

La mayoría de los autores, aunque aceptan el principio protector, no están de acuerdo en cuanto a las formas de aplicación, nosotros sostenemos en algunos aspectos, el criterio del autor Américo Plá Rodríguez, y aceptamos las formas de aplicación que del principio protector él hace, por considerarlas más concretas y específicas a alguna situación en especial, y no tan general como un principio, en este caso el protector.

Lo que para nosotros son reglas de aplicación, para otros, incluyendo al autor guatemalteco Oscar Najarro Ponce, son principios, hecha la aclaración anterior, estudiaremos las reglas por medio de las cuales se aplica el principio protector:

- 1) Regla indubio pro operario, criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir, entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.
- 2) Regla de la norma más favorable, determina que en caso de existir duda respecto de la aplicación de más de un precepto aplicable, debe optarse por aquella que sea más



favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido, según los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas.

3) Regla de la condición más beneficiosa, consiste en que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Regla indubio pro operario

Como quedó anotado anteriormente, ésta puede ser aplicada en el supuesto caso en el que una norma tenga varias formas de interpretación, deberá aplicarse la más favorable al trabajador. Dicha regla se justifica en el sentido de que, el derecho del trabajo otorga amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo, como dice Plá Rodríguez, cumple: “Una función similar a la que en derecho penal llena el principio indubio pro reo.”²⁹

Cessari manifiesta al respecto, que no es necesario tomar criterio de interpretación especial, pues de la aplicación de los criterios generales se llega casi siempre a la misma conclusión, en virtud del carácter tutelar del derecho del trabajo, y siendo el contrato de trabajo, un contrato de adhesión, la interpretación que debe hacerse, será a favor de la parte que no redactó el contrato.

El autor Deveali, condiciona la aplicación de la regla Indubio pro operario de la siguiente forma:

- a) Sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal.
- b) Siempre que no esté en juego con la voluntad del legislador.

²⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 41



La primera condición, es la justificación lógica del principio en virtud de que éste se refiere a la interpretación que de la norma debe hacerse en caso de duda, a favor del trabajador por el carácter proteccionista del derecho del trabajo.

Respecto de la segunda condición, afirma que, más que la interpretación literal, debe preferirse la que parte de la voluntad del legislador, o sea el espíritu de la ley. Sin embargo, esto desatendería el criterio interpretativo utilizado en la mayoría de los países, donde rige el criterio de interpretar la ley en su tenor literal, sin pretexto de consultar su espíritu, lo que constituye en cierta forma, un factor de estabilidad.

Considero necesario, mencionar algunas observaciones que hacen los autores respecto de la regla que estamos analizando:

- a) Se puede aplicar igual pero extender un beneficio, como para restringir un perjuicio.
- b) Martins Catharino dice: “Esta regla se aplica en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador.”³⁰
- c) Dicha regla puede tener varias aplicaciones atendiendo a la norma laboral que se requiere interpretar.
- d) La aplicación de esta regla debe hacerse con moderación.
- e) Alonso García dice: “En caso de duda sobre cual es la interpretación más favorable al trabajador, la equidad aconseja ajustarse a la opción que realiza el propio trabajador.”³¹

³⁰ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 50

³¹ García, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Pág. 253



Regla de la norma más favorable

Esta es una de las reglas de mayor significación para los autores, en virtud de que en determinado momento, invierte la jerarquía de las normas. Ésta, deberá utilizarse cuando existen dos o más normas aplicables a la misma situación jurídica.

Alonso García, manifiesta que este problema no debería darse ni plantearse, por cuanto la jerarquía de las normas debiera dar la solución, él cree que entre normas de distinto rango jerárquico, hay que aplicar la de rango superior, y entre las de caracteres jerárquicos iguales, tendría que aplicarse la norma más recientemente promulgada. Sin embargo, de allí el carácter especial del derecho del trabajo, donde no se aplican las normas como en el derecho común, sino la más favorable al trabajador.

Amauri Mascaró Nacimiento, dice al respecto: “Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se constituye, tendrá en el vértice, no a la Constitución, o a la Ley Federal o a la Convención Colectiva o el Reglamento de Taller de Modo Invariable y Fijo. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales, será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.”³²

Lo anteriormente expuesto, es comprensible dado el carácter de garantías mínimas de las normas laborales, las cuales se pueden ir superando de muy diversas formas o como dice Mario De La Cueva, que en el derecho laboral, la ley es el punto de partida, es decir el mínimo que no podrá disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Regla de la condición más beneficiosa

Cuando un trabajador tenga una situación anterior, y surge una nueva norma aplicable a él, deberá respetarse su condición, sólo si es más beneficiosa para él.

³² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 54



Esta regla tiene íntima relación con las normas anteriores, se distingue del principio indubio pro operario, porque es más general, y del fundamento de la norma más favorable, porque es una norma referida a una situación concreta.

Pérez Leñero dice al referirse al tema que la multiplicidad de los conceptos de esta regla, posiblemente provienen de los dos conceptos que la integran: condición y beneficio, consideramos necesario señalar que esta regla se entiende en varias formas:

- 1) Norma aplicable a una situación concreta entre varias que se puedan aplicar.
- 2) Situación general de los trabajadores.
- 3) Situación particular del hecho.

El ejemplo que presentan los autores, por ser éste muy ilustrativo para distinguir entre una regla y otra es el siguiente: El apartado ocho del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, establece: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro menoscabar a cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuran en el convenio o en la recomendación.”

Cuando se emite una norma de carácter general, todas las condiciones anteriores quedarán anuladas o modificadas, en cuanto sean inferiores a las condiciones establecidas por la nueva norma, pero, las condiciones superiores establecidas antes de la nueva norma, deberán mantenerse vigentes.

Las condiciones de trabajo pueden modificarse por los siguientes casos: a) Por la propia ley; b) Acuerdo de las partes; c) Por uso o costumbre; y d) Convenio colectivo o por simple decisión unilateral, esto en cuanto a la fijación de condiciones más beneficiosas, pero lo relativo a respetar la ya existente se lleva a cabo de la siguiente manera: a) Por norma legal; b) Uso o costumbre, y c) Convenio colectivo.



El autor Alonso García señala que el sentido de preferencia que en definitiva esta regla implica, opera en dos direcciones:

Restrictivamente: en virtud de que se deben mantener las condiciones más beneficiosas, ventajosas para el trabajador, que la que éste disgustaría al aplicarle la nueva norma.

Extensivamente: en la medida que les es posible a las partes establecer condiciones superiores, más beneficiosas que las mínimas establecidas por la ley.

Existen dos clases de condiciones más beneficiosas, siendo estas:

- a) Las que surten efecto legal y de cumplimiento obligatorio; y
- b) Las de cumplimiento inexigible, que están basadas en la disposición del patrono o empresario y que son anulables en cualquier momento. Sin embargo, nosotros creemos que hay que acudir a otros principios del derecho del trabajo para determinar si son o no exigibles, de lo contrario el patrono podría unilateralmente tildar dichas condiciones como de carácter temporal y en consecuencia jamás se tomaría como un derecho adquirido por parte del trabajador.

A este respecto Plá Rodríguez expone: “Si en la práctica los hechos demuestran que se trataba de un beneficio meramente temporal o transitorio, una vez que termine la situación que lo originó, puede ser dejado sin efecto. Pero, si es un beneficio que se ha prolongado más allá de la circunstancia que le dio origen, o que no se haya ligado con ninguna situación transitoria especial, debemos concluir que constituye una condición más beneficiosa que debe ser respetada.”³³

³³ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 66



2.2. Principios que inspiran el derecho del trabajo guatemalteco

Es comprensible, que no se puedan explicar exhaustivamente todos y cada uno de los principios del derecho del trabajo que aparecen en el código y en la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo, consideramos que, al haber analizado los principios del derecho del trabajo, según la doctrina, logramos en buena medida explicar en términos generales, los principios vigentes en Guatemala.

Los principios del derecho del trabajo, están contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y, fundamentalmente en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441, ello no implica que dentro del articulado del mismo, no encontrar principios diferentes, los cuales aunque no estén taxativamente enumerados, resultan lógicos al interpretar la ley.

A este respecto analizaremos, brevemente algunos principios contenidos en nuestro derecho positivo.

La legislación, está dentro de las corrientes denominadas publicistas del derecho laboral, al comprender el cuarto considerando del código de trabajo en su literal e), encontramos que al ocurrir su aplicación, el interés público prevalece sobre el particular, o como dice la ley: “El interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...” Esto quiere decir, que al existir ya una legislación específica en materia de trabajo, el derecho privado queda como derecho de excepción, por ello consideramos muy acertada la jerarquía establecida por el Artículo 15 del Código de Trabajo para resolver los casos no previstos en la ley, donde primeramente se deben utilizar: 1.) Los Principios del Derecho del trabajo; y 2.) La equidad, la costumbre o el uso locales en armonía con dichos principios; y por ultimo de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.



2.2.1. Principio tutelar

Este principio, consiste en tratar de compensar la desigualdad económica que, lógicamente existe entre los sujetos de una relación laboral, trabajador y patrono, dicho principio, se fundamenta por sí mismo puesto que cuando no existía ningún tipo de legislación al respecto, y aún existiendo la desigualdad económica, propiciaba el lugar a diversas formas de explotación, bajo diferente nombre como resultado de la desigualdad existente.

Es así pues, que se hace necesaria la intervención del Estado para tratar de compensar la desigualdad económica de los trabajadores y otorgarles protección jurídica preferente. A manera de ejemplo diremos que si a requerimiento de una autoridad de trabajo, el patrono no presenta el contrato de trabajo por escrito, cuando tiene obligación de celebrarlo de esa forma, se da una presunción a favor del trabajador, y se toma como cierto lo afirmado por él, naturalmente que ésta es una presunción juris tantum, es decir que admite prueba en contrario.

Otro ejemplo, sería la inversión de la carga de la prueba, la cual opera en caso de despido directo, pues según los principios generales del derecho, el obligado a probar es quien firma; sin embargo, dada la tutelaridad del derecho del trabajo, es el patrono quien debe probar la justa causa del despido, no obstante ser el trabajador quien afirma el hecho del despido, de lo contrario, quedará obligado frente al trabajador de acuerdo con lo que establece la ley.

2.2.2. Principio de garantías mínimas

Este principio marcha paralelamente al de irrenunciabilidad, no obstante debemos anotar que el ordenamiento jurídico, pretende que la situación del trabajador se tenga superando gradualmente, asimismo que las condiciones de trabajo estén de acuerdo con las necesidades de la época, lo cual es una clara manifestación del carácter dinámico del derecho del trabajo, pues las garantías mínimas son dignas de superarse por medio de: contratación individual; contratación colectiva; y de manera muy especial,



por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Lo relativo al contrato individual de trabajo, está regulado en nuestro código a partir del Artículo 18 al 37, lo referente al contrato colectivo de trabajo del Artículo 38 al 48 y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, del Artículo 49 al 56.

2.2.3. Principio protector

Ya quedó establecido, que las normas del derecho del trabajo, son protectoras del trabajador, en tal virtud podemos aseverar que van orientadas hacia la protección del hombre como grupo social, esa es su finalidad, consideramos que este principio, es de los más importantes, y por ello en la parte doctrinaria le hemos dedicado un detenido y amplio estudio, para su mejor comprensión, sólo resta decir que lo expresado al respecto anteriormente es aplicable al medio, así como las reglas de aplicación de dicho principio, ya mencionadas anteriormente.

2.2.4. Principio de irrenunciabilidad

Este principio, por la importancia que tiene dentro del campo del derecho del trabajo, lo hemos analizado también ampliamente a la parte doctrinaria, en el ordenamiento jurídico guatemalteco queda plasmado con el carácter imperativo de las normas laborales, es decir, de observancia obligatoria e irrenunciable, ésto último, únicamente para el trabajador, aparentemente es una fuerte limitación a la autonomía de la voluntad; sin embargo, no se puede dejar a criterio de los sujetos de la relación laboral, el pactar sobre la totalidad de la misma, puesto que la desigualdad económica existente, se prestaría para atentar en contra de las garantías mínimas que el Estado otorga al trabajador, por lo anteriormente expuesto, sólo queda señalar que si en un contrato se viola, tergiversa o restringen los derechos del trabajador, dichas cláusulas son nulas ipso jure, y se cambian automáticamente por las normas mínimas que el Estado otorgaría para cada garantía renunciada, lo cual no obliga en ninguna manera al trabajador.



2.2.5. Principio de necesidad

Según el diccionario Larousse: “Aquello de que no se puede prescindir.” Hace algunos años aprendimos en el curso de sociología, que necesidad es una afección desagradable, para cuya desaparición se requiere la intervención de una persona o cosa ajena al sujeto de la afección; ésta definición la podemos adaptar al principio de necesidad del derecho del trabajo.

Del ejemplo anterior, podemos decir que la afección desagradable, está constituida por las relaciones de explotación que se daban antes del surgimiento del derecho del trabajo, las cuales a través de la historia, van siendo intervenidas por el Estado, con el objeto de evitar abusos excesivos de los patronos contra los trabajadores, surge así pues el derecho del trabajo como necesario para evitar las desigualdades existentes, limitando en cierta forma la libertad de contratación.

2.2.6. Principio de imperatividad

El derecho del trabajo es imperativo, únicamente en cuanto a las garantías mínimas concedidas por la ley. Muñoz Ramón, le llama justamente derecho autárquico, pues si bien es cierto, es de observancia obligatoria, éste puede ser superado por la voluntad de las partes, en ese sentido si se puede dejar campo suficiente a la autonomía de la voluntad.

Sin embargo, no estamos afirmando que el derecho del trabajo no tiene carácter imperativo, de ser así, toda la legislación social se desplomaría y se darían nuevamente las relaciones de miseria y explotación que existían antes del surgimiento del derecho del trabajo.

Las leyes son imperativas, en virtud de contener por sí mismas normas de conducta de carácter general y obligatorio, es pues, que la imperatividad deviene del carácter público del derecho del trabajo, el mismo código en su cuarto considerando inciso c) expresa “que es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa.”



2.2.7. Principio de objetividad y realidad

Cada situación que ocurre dentro de un grupo social, tiene sus propias características, el derecho del trabajo, como ciencia, estudia al individuo en su realidad social, lo cual es necesario para regular las relaciones de trabajo; por otro lado la apreciación que se haga de la realidad social guatemalteca, debe ser objetiva, de lo contrario sería un derecho irreal, Gómez Padilla, sostiene que: “Un caso de derecho del trabajo no puede resolverse en un gabinete cerrado, sin tomar en cuenta la vida que palpita y se agita dentro de los llenes y en los campos...”³⁴

En consecuencia podemos decir, que el derecho de trabajo es objetivo, por la tendencia a resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surgen, lo cual hace con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles. Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social enfocando la posición económica de las partes.

2.2.8. Principio de prevalencia del interés social sobre el privado

Éste está contemplado en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, cuando estipula que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; por el carácter público del derecho del trabajo resulta lógico que este principio lo informe, dada la naturaleza jurídica del mismo y debido a que tiende a proteger al grupo social en contraposición a los intereses privados.

2.2.9. Principio democrático

Se encuentra establecido en el cuarto considerando en su literal f) y dada su importancia, creemos necesario hacer su transcripción textual para una mejor comprensión: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que

³⁴ Gómez Padilla, Julio. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 22.



no perjudica, sino 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 el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.”

Este postulado, persigue la dignificación social y económica de los trabajadores mediante dos finalidades, primero una finalidad inmediata, que persigue el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, la cual es de carácter reivindicativo, y una finalidad mediata, es decir una finalidad para el futuro, la cual no es de carácter económico, sino de tipo político, que persigue un cambio en las estructuras, donde juega un rol muy importante la clase trabajadora.

2.2.10. Principio de conciliación

Este postulado tiende a armonizar las relaciones entre capital y trabajo, naturalmente que la conciliación no la podemos tomar como la disminución de los derechos adquiridos, sino como el acto por medio del cual se ponen de acuerdo las partes, Hermogenes Daniel Hernández Castillo, afirma, al referirse al tema: “El principio de conciliación deja por establecido, no puede estar por encima de la tutelaridad de los trabajadores, y en esto nuestros jueces laborales, deben ser más de conciencia que de derecho.”³⁵

2.2.11. Principio de equidad

La equidad tiene mucha importancia en el derecho del trabajo, puesto que sirve supletoriamente para resolver los casos no previstos en la ley, así pues, que para resolver de acuerdo con la equidad, tenemos que enfocar la situación económico-social de las partes.

³⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Pág. 33



Según el Diccionario Larousse: “Equidad es justicia natural, moción, templanza. El abogado guatemalteco Alfredo Bonatti Lazzari, indica al respecto que el trabajo sobre la equidad es como fuente formal del derecho, citamos tratadista mexicano Mario De la Cueva quien al respecto señala que: “La equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia sino adaptarla, lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, la equidad no es un principio ni una fórmula general derivada de la ley de justicia, sino un procedimiento y un resultado; es la armonía entre lo general y lo particular.”³⁶

2.2.12. Principio de sencillez y antiformalismo

El derecho del trabajo es un derecho sencillo, de fácil comprensión y desprovisto de formalismo, características de otras ramas del derecho, por ejemplo, para que exista y se perfeccione un contrato de trabajo, basta con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de prestar el servicio, ejecutar una obra y con ello se pasa a ser sujeto de derecho laboral; otra de las manifestaciones de su sencillez y antiformalismo, son las fuentes que le dan origen, así como la forma por medio de las cuales se superan las garantías mínimas concedidas por la ley, también lo son las diferentes formas de solucionar los problemas que se dan con ocasión del trabajo. En el campo procesal, no se hace necesario el auxilio del asesor, se utiliza papel español, no se citan leyes, lo cual confirma el carácter sencillo y anti formalista del Derecho del trabajo.

2.2.13. Principio de celeridad y cumplimiento

Este enunciado consiste en que las disposiciones emanadas del Código de Trabajo o cualquier autoridad de trabajo, deben ser acatadas en forma inmediata y obligatoria, de lo contrario, no se podría dar las relaciones de producción, sin lesionar los intereses de los trabajadores.

³⁶ Bonatti Lazari, Alfredo. **La equidad como fuente formal del derecho de trabajo**. Pág. 1.



Sin embargo, consideramos que este principio se aplica más a la parte adjetiva o procesal del derecho del trabajo. Con el propósito de lograr una pronta y cumplida aplicación de la justicia, ésto naturalmente no quiere decir que en la realidad se cumpla a cabalidad con lo establecido por las leyes de trabajo y previsión social.

2.3. Interpretación de las leyes de trabajo.

De acuerdo a los principios doctrinarios, regulación legal e interpretación de las leyes de trabajo tenemos los siguientes postulados:

- a. Principio de la norma más favorable al trabajador;
- b. La equidad;
- c. Principio complementario o concurrente o del rendimiento;
- d. Principio de la solidaridad social;
- e. Principio de la igualdad de trato; y
- f. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Principio de la norma más favorable al trabajador

De mucha significación en el derecho del trabajo, ofrece dos aspectos importantes: a) Cuando existen varias normas aplicables a un mismo caso concreto; y b) Cuando la norma ofrece varias interpretaciones.

En el primer caso, el juez, deberá de determinar la norma vigente que ofrezca condiciones o beneficios más favorables para el trabajador aplicándola al caso concreto. Ejemplo: El Artículo 114 inciso 19 de la Constitución Política de la República establece: “Es obligación del patrono otorgar al cónyuge a conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último sueldo o salario recibido por el trabajador. La viuda tendrá este derecho mientras permanezca soltera. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el



régimen de Seguridad Social, cesa esta obligación del patrono. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el patrono deberá pagar la diferencia”.

Por otro lado el Artículo 85 del Código de Trabajo prescribe: “son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a. Muerte del trabajador en cuyo caso, si esté en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador.

En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio...”

De las normas transcritas anteriormente, es fácil deducir que el aplicador del derecho para la solución de un conflicto laboral cuando se discutan los supuestos de las disposiciones citadas, aplicara la norma constitucional no por la jerarquía que ejerce sobre el Código de Trabajo, sino en base a que la norma suprema resulta más favorable en virtud de que no contempla ningún límite para la prestación, indemnización, que ofrece para los dependientes del trabajador en caso de su muerte.



En el segundo supuesto, es decir, cuando una norma es susceptible de varias interpretaciones, ésta debe hacerse lo más conveniente o beneficioso para el trabajador, como lo establece el Artículo 17 del Código de Trabajo: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

La equidad

En el derecho laboral cumple la equidad una función de índole jurídica como también de carácter ético social. La justicia es un pensamiento, una idea de carácter universal, es un punto general y abstracto. Se afirma que la aplicación mecánica de la aplicación de una formula general sin tomar en consideración las circunstancias especiales de los casos particulares se cae en lo injusto pues las fórmulas generales no toman en cuenta los pormenores de los problemas concretos. Es así como el autor Mario de la Cueva determina que “la equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir, no significa modificar la justicia, sino adaptarla; lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación de lo justo en vista de las circunstancias especiales. La equidad es la justicia del caso concreto.”³⁷

Dos son las tendencias doctrinarias para ubicarla en el derecho laboral: a) como fuente; y b) como medio de interpretación.

A mi juicio, la equidad cumple las dos funciones, por un lado sirve para llenar la insuficiencia de la ley, y por el otro, se utiliza como un estímulo para solucionar los conflictos de trabajo en la forma más justa posible. En la legislación de trabajo cumple la equidad las dos funciones anteriormente enunciadas. Así tenemos que el Artículo 15 del Código de Trabajo estipula: “Los casos no previstos por éste Código, sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer

³⁷ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág. 395.



término, de acuerdo con los principios generales de derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad...”

Principio complementario, concurrente o del rendimiento

En relación a este postulado podemos indicar que no implica una mayor intensidad de la producción con el agotamiento del factor humano, ya que si su razón de ser fuera ésta, no podría concebirse como un principio del derecho del trabajo, en virtud de que contravendría la filosofía del derecho laboral. Lo que se persigue con éste, es que se logre una mayor eficiencia en el resultado de la producción en base a una mejor coordinación del elemento humano, armonía entre el capital y trabajo. Dicho principio ha sido adoptado por el Código de Trabajo en los postulados ideológicos del mismo, principalmente en el considerando sexto que estipula: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. De lo anterior, se infiere que el propósito de la legislación laboral guatemalteca es conseguir la armonía entre los factores de la producción, no se trata únicamente de favorecer al trabajador perjudicando al patrono, sino que éstos y trabajadores armonicen sus intereses.

Principio de la solidaridad social

Este está hondamente relacionado con la naturaleza jurídica del derecho laboral, si se protegen los intereses individuales y colectivos lógicamente se logra que los trabajadores no sólo tomen conciencia social de su clase, sino también el problema de cada trabajador se convertirá en uno o más para los de su tipo, por lo que deberá resolverse en la forma más equitativa posible. Este principio del derecho del trabajo no podría pasar desapercibido en la legislación laboral, fundamentalmente en el considerando cuarto incisos d) y f), para lo cual el primer inciso indica: “El derecho del trabajado 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 buena entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los problemas que con



motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”; y el segundo inciso preceptúa: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...” (inciso f).

De lo anteriormente enunciado, se desprende que el espíritu que debe animar a las normas de trabajo es lograr la solidaridad entre los obreros mediante la armonización de sus intereses.

Principio de la igualdad de trato

Este postulado, tiene la característica de ser no sólo un principio del derecho de trabajo, sino de constituir un derecho inherente a la persona humana. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de Diciembre de 1948, creada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el Artículo segundo, estipula: 1. “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2. Además no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

Este precepto, por su hondo contenido social, moral y humanitario no quedó al margen de la legislación, así tenemos que el Artículo cuatro de la Constitución de la República de Guatemala, consagra dicho derecho de la siguiente forma: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El Estado garantiza como derechos inherentes a la persona humana: la vida, la integridad corporal, la dignidad, la seguridad personal y la de sus bienes. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad y decoro. Se prohíbe



cualquier discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, nacimiento, posición económica o social u opiniones políticas.”

El contenido de dicha norma, no es más que el derecho de igualdad de los seres humanos, en virtud de que se consideran posibilitados y capaces a todos los hombres, sin excepción de ser titulares de los derechos instituidos en la ley; implica la negación de las diferencias y distinciones entre el grupo de individuos integrantes de una comunidad, gracias a esta garantía todos somos iguales ante la ley, ninguno es menos que otro. Todo guatemalteco tiene como persona los mismos derechos y la misma capacidad jurídica independientemente de su posición económica, social, religiosa y credo político.

El criterio anteriormente expuesto, sirve de base a esta igualdad, está integrado por la propia personalidad humana, no se forma en virtud de un contrato o negocio jurídico, sino nace concomitante con la persona humana. Esta garantía de igualdad jurídica, también se traduce en el derecho de toda persona de exigir al Estado el respeto de esa igualdad por lo que las autoridades tienen la obligación de considerar a los gobernados bajo el aspecto de la personalidad humana y jurídica pura, sin atribuir preferencias por concepto de raza, color, sexo y posición económica.

Esta garantía de igualdad, toma en el derecho laboral un matiz muy particular que se puede desglosar en dos aspectos: El de la igualdad y tutelaridad jurídica de todos los trabajadores; y la igualdad de salario para igual trabajo cuando se desempeñe en paridad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Es otro de los pilares del derecho laboral, reconocido doctrinal y legalmente como base del derecho obrero. El establecimiento del derecho del trabajo como institución autónoma, ha animado una filosofía eminentemente justa y equitativa, justifica que los derechos en él consignados, jamás podrían ser renunciados por los trabajadores en virtud de que se vendría al caos toda su filosofía y finalidad.



La institucionalización del derecho del trabajo, es precisamente darle un mínimo de garantías al trabajador para que pueda existir mas dignamente y ser el punto de partida para que la clase social y económicamente débil, pueda aun sin el concurso del Estado superar estos derechos que la ley le otorga, satisfaciendo así, una serie de necesidades vitales como persona humana posee.

La legislación no escatimó obstáculos para incorporar este principio, así observemos como desarrolla la Constitución Política de la República de Guatemala, dicho postulado en su Artículo 106 que literalmente dice: “Los derechos consignados en este capítulo constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superadas a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. De trabajadores aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro documento, las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución, en la ley, en reglamentos o en otras disposiciones relativas al trabajo”.



CAPÍTULO III

3. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

Debido a que una de las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco reside en el sistema de administración de justicia, que es uno de los servicios públicos esenciales; que su reforma y modernización deben dirigirse a impedir que éste genere y encubra un sistema de impunidad y corrupción, al mismo tiempo, se revierta la ineficacia, se garantice el libre acceso a la justicia, la imparcialidad en su aplicación, la autoridad ética, la probidad del sistema en su conjunto y su modernización. Es por este motivo que la consolidación de un verdadero Estado de Derecho, el fortalecimiento democrático de las instituciones y las necesidades del desarrollo, requieren de un sistema de justicia que proporcione estabilidad, credibilidad y confianza en las instituciones y en las leyes.

3.1. Objeto

En lo concerniente al objeto de esta ley, lo encontramos regulado en el Artículo uno de dicho cuerpo normativo, el cual establece: “Objetivo y ámbito material de aplicación de la ley. La presente ley regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados y funcionarios. Es también aplicable a los jueces y magistrados en lo que corresponda, de conformidad con las disposiciones de la ley de Carrera Judicial. El Servicio Civil del Organismo Judicial es de carácter público y esencial y será ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia.”

3.2. Órganos encargados de su aplicación

Con relación a la administración superior de Servicio Civil, ésta se encuentra establecida en el Artículo nueve de dicho ordenamiento legal, el cual dicta: “Órgano superior. La administración superior del Servicio Civil corresponde con exclusividad al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial, quien lo ejercerá de conformidad con lo dispuesto en esta ley y en la Ley del Organismo Judicial.”



3.3. Autoridad nominadora

Para los efectos de esta función, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el Artículo 10 norma lo siguiente: “Administración. Para los efectos de la administración del Servicio Civil se crea el Sistema de Recursos Humanos que comprende la administración de personal, la clasificación de puestos y la administración de los salarios y otros servicios complementarios.”

3.4. Clasificación del servidor público en la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial

Según el Artículo seis de la Ley referida, las categorías de los empleados judiciales se dividen en dos: auxiliares judiciales y trabajadores administrativos y técnicos.

El Artículo siete de este cuerpo normativo define la clasificación de auxiliares judiciales en la siguiente forma:

- a) Secretario de Tribunales;
- b) Oficiales;
- c) Notificadores; y
- d) Comisarios.

El Artículo ocho de este mismo precepto legal, regula lo relacionado a los trabajadores administrativos y técnicos, que sin estar contemplados en el artículo anterior, desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo a la función judicial.

3.5. Régimen de servicios

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en el Artículo 11 establece lo siguiente: “Regímenes de Servicio. Para los efectos de la aplicación de esta ley y atendiendo al procedimiento de selección, nombramiento, evaluación de desempeño, ascenso y remoción, se utilizará únicamente cualesquiera de los regímenes siguientes, según sea



los puestos de que se trate: a) Puestos del régimen del servicio de oposición. b) Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.”

3.6. Régimen de oposición

Este régimen se encuentra preceptuado en el Artículo 12 del cuerpo legal anteriormente citado, el cual dicta: “Régimen de oposición. El régimen de oposición se refiere al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como tales, específicamente, en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial.”

Además del artículo anterior el régimen de oposición se encuentra regulado en el Artículo 46 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, S.T.O.J, el cual establece: “Oposición. El Organismo se compromete a mantener un adecuado proceso selectivo de personal de las carreras de personal auxiliar judicial y administrativos o técnicos para las plazas nuevas o vacantes definitivas, a respetar el régimen de oposición contemplado en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su reglamento, velando porque el mismo se desarrolle con la transparencia debida.”

3.7. Régimen de libre nombramiento y remoción

En lo relacionado al régimen de libre nombramiento y remoción la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en su Artículo 13 estipula: “Régimen de libre nombramiento y remoción. Se incluye dentro del régimen de libre nombramiento y remoción los puestos de apoyo logístico directo al Presidente del Organismo Judicial y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Los puestos deberán estar contemplados en el sistema de clasificación de puestos y salarios que regula el artículo cinco de esta ley. Estos servicios en ningún caso formarán parte de la carrera administrativa.”

3.8. El servidor público

La Constitución Política de la República de Guatemala, al preceptuar la relación funcional del Estado, se refiere a una de las partes denominándola trabajadores del



Estado, y al tratar el tema de la función pública, la Carta Magna en el Artículo 154 denomina a éstos como: funcionarios y empleados públicos, es decir, que constitucionalmente no es lo mismo ser un funcionario que un empleado público, tópicos que se explicarán mas adelante.

La denominación de servidor público, que se aplica a la persona que presta sus servicios al Estado, bajo cualquier nombre, es un apelativo que no se encuentra en la Ley Suprema, sino que en la ley especial, que es la Ley de Servicio Civil citada, y refiriéndose al trabajador del Estado, lo denomina así: el término de servidor público, nace del hecho que la persona que desempeña un cargo en cualquier institución del Estado, es un servidor del pueblo, he ahí el origen de la denominación de servidor público.

En términos generales, podemos decir que servidor público, es toda persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato, elección popular o designación de un cargo, así lo consagra el Artículo cuatro de la Ley de Servicio Civil.

El Artículo uno del reglamento de la ley en mención, preceptúa, servidores públicos: para los efectos del mismo cuerpo legal así como en el presente reglamento; se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes: a) funcionario público; y b) empleado público. El término de servidor público, es un nombre genérico con que se denomina a toda persona que de una u otra forma está ligada con la función pública, en síntesis es una persona que se encuentra al servicio del Estado.

3.9. El funcionario público

El término: funcionario público, que designa a una persona que presta sus servicios al Estado, se desprende de la función pública que ejerce el segundo, derivado de la voluntad de la mayoría, soberanía, actividad que se materializa a través de las personas que ejercen la autoridad. “Funcionario público, es quien desempeña algunas de las



funciones públicas. El órgano o persona que pone en ejercicio el poder público”.³⁸ Esta definición la compartimos, excepto que pueda ejercerlo un órgano, pues el funcionario es y debe ser siempre una persona individual. En esa línea, se expresa el Artículo uno, inciso a) reglamento de la Ley de Servicio Civil, acuerdo gubernativo número 18-98: a) Funcionario Público: es la persona individual que ocupa su cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento, conforme a las leyes correspondientes.

El diccionario jurídico Espasa, expresa al referirse al tema “que los funcionarios de la administración pública: son aquellas personas incorporadas a la misma por una relación de servicios profesionales y retribuidos, regulada por el derecho administrativo.”³⁹ Funcionario público “es toda persona que desempeña una función o servicio por lo general estable y público.....en tal palabra está su asimilación al desempeño de funciones públicas.”⁴⁰

Entonces podemos decir que, el funcionario público es la persona que se encuentra al servicio del Estado, así lo indica el Artículo 154, párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala. Es a través de la persona que el Estado puede materializar sus funciones, y así proyectarse a la colectividad, para satisfacer sus necesidades y alcanzar el bien común, el bienestar de los habitantes.

En la definición legal proporcionada por el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, se plasman las características del funcionario, siendo éstas las siguientes: “a) la ocupación de un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento. Artículo uno del Reglamento de la Ley de Servicio Civil. En el primer caso, la persona ocupa un puesto en la administración estatal, en virtud que la población lo eligió en forma directa o indirecta para el desempeño de un cargo en el Estado, ejemplo: los Alcaldes, Síndicos, Concejales, Diputados, Presidente y Vicepresidente de la República y el segundo caso sucede cuando la persona es nombrada directamente por otro funcionario para el desempeño de un puesto en la administración, tales como: los Ministros y Viceministros

³⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Pág. 430

³⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 320

⁴⁰ Ossorio, Manuel. **Ibid.**



de Estado, Secretarios de la Presidencia de la República, Gobernadores Departamentales, Tesorero General de la Nación y Escribano de Gobierno. Quienes son nombrados directamente por el Presidente de la República y otros funcionarios de jerarquía menor, como los directores generales y jefes departamentales; b) otra característica que identifican al funcionario y que de hecho son los que realmente sirven para diferenciarlo del empleado público, es la “facultad de ejercer mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de una dependencia.”⁴¹ El ejercicio del mando y autoridad, se describe como la facultad del funcionario de dirigir las actividades de la dependencia, organizar y dirigir las actividades de la administración pública; facultades y actividades que nacen de la competencia administrativa y que le son dadas a través de las leyes y reglamentos. Una más, es la de representar a la institución o dependencia, ante otros órganos de la misma entidad y fuera de ella, así como el de comparecer ante los órganos de la administración de justicia.

“El poder de mando y autoridad, también le permite al funcionario poder aplicar medidas disciplinarias” a sus subordinados trabajadores y funcionarios inferiores en la jerarquía, y en ultima instancia de separarlos del cargo, una facultad que corresponde dentro de los ministerios, al Ministro, y en otras instituciones a la autoridad superior. También la facultad de sancionar a las personas particulares sean éstas individuales o jurídicas que hayan faltado al cumplimiento de las leyes y reglamentos administrativos, siempre que sea en el ámbito de su competencia. Esta atribución, es propia únicamente del funcionario, sea este el de mayor jerarquía como el subordinado, ya que muchas veces mediante la delegación, se permite al funcionario de menor grado, encargado de direcciones y departamentos, sancionar las infracciones en materia administrativa.

3.10. El empleado público

Nombre con el cual se designa a la persona que se encuentra al servicio del Estado. Para una mejor comprensión del empleado público, tal término preceptúa que debemos

⁴¹ Ossorio, Manuel. **Ibid.**



analizarlo desde dos perspectivas, partiendo de sus similitudes y diferencias con el funcionario público.

La similitud referida, se inicia en que los dos son personas individuales y en la forma de ingresar al Estado; tanto el empleado como el funcionario público, pueden hacerlo mediante nombramiento. Otra, es que ambos se encuentran al servicio del Estado; todo empleado público establece una relación de dependencia con la administración pública, en el caso de los funcionarios, hay algunos que también se encuentran bajo esta condición. El empleado público recibe un salario, hay funcionarios que también reciben un salario, cuando se encuentran en relación de dependencia. Finalmente, este tipo de funcionarios se encuentra regido por la Ley de Servicio Civil al igual que todo empleado público. Debemos de excluir de esta clasificación a aquellos funcionarios que se rigen por leyes especiales.

Las diferencias que nos permiten distinguir entre un empleado y un funcionario, se infieren en que el empleado únicamente puede ingresar al servicio del Estado por nombramiento, el funcionario lo puede hacer por elección directa o indirecta de la población para el ejercicio de su cargo y también por nombramiento como ya se dijo. Solamente el funcionario público puede ejercer mando, autoridad y competencia legal dentro de una institución del Estado, dirigir y coordinar las actividades, el empleado es ejecutor de los actos. Una última diferencia radica en que el funcionario público puede ubicarse en el servicio exento y por oposición y el servidor público únicamente puede ubicarse en el servicio por oposición.

Habiendo enunciado las similitudes y diferencias entre funcionario y empleado público, podemos establecer que la definición de empleado público que nos proporciona el Artículo uno, inciso b) del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, no es la más adecuada, ya que tanto el empleado como el funcionario, tienen características comunes que en un momento pueden confundir al lector.



3.11. El patrono del funcionario y del empleado público

El funcionario y el empleado público, prestan sus servicios profesionales, intelectuales y materiales, a la administración pública; esto en busca del desarrollo y del bien común. El concepto de administración pública hace alusión a la actividad que realiza el Estado a través de las diferentes instituciones que la conforman, actividad que consiste en prestar el servicio a los habitantes del Estado de Guatemala. El patrono en términos generales del servidor público, es el Estado, pero en lo particular, es la institución o dependencia donde realiza sus funciones, pudiendo ser este, un ministerio, una entidad descentralizada o autónoma, para el caso de conflictos laborales. En ese orden; el Artículo 108, de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que: "las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas en las relaciones con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil. Esta norma constitucional, nos habla en forma genérica de la relación laboral que nace entre los trabajadores y la administración pública, siendo entonces el Estado el patrono de los servidores públicos."

3.12. Formas de ingreso al servicio civil guatemalteco

Se debe partir al estudiar este tema que, es únicamente para los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado en relación de dependencia, y que sus derechos y obligaciones que emanan de tal vínculo, se encuentran bajo el régimen de Servicio Civil, quedando fuera de él, todas aquellas personas que rigen su relación laboral bajo el amparo de una ley especial, por ejemplo: los trabajadores del Organismo Judicial, los trabajadores municipales, los trabajadores del Ministerio de Educación y los del Ministerio de la Defensa, entre otros. En el caso específico que analizamos, los servidores públicos y su relación laboral con la administración pública, se encuentra regida bajo el amparo de la Ley de Servicio Civil, ingresan al servicio civil guatemalteco, bajo la clasificación del servicio público sin oposición y por oposición, quedando fuera de la aplicación de la ley, el servicio exento, que son puestos con funciones de confianza que la ocupación del cargo y la remoción son libres, sin sujetarse a las disposiciones de la ley relacionada.



El puesto del servicio sin oposición, es aquel que se ocupa sin haber cumplido con el proceso previo de selección de personal, es decir, que en estos casos no es necesario que la oficina nacional de servicio civil, convoque a las personas interesadas a ingresar al servicio del Estado, ni cumplir con el proceso de selección. Las personas que ingresan por este sistema, deben ser nombradas por la autoridad nominadora, cumpliendo con los requisitos de escolaridad y experiencia laboral. En el caso de los profesionales universitarios, deberá exigirse al candidato la certificación de profesional y colegiado activo. El servicio sin oposición comprende los puestos de asesores técnicos, jurídicos y directores de hospitales, en el Artículo 33 de la Ley de Servicio Civil, se establece de manera clara, que el puesto de asesor jurídico puede ser ocupado únicamente por abogados y las personas que tengan el grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y para ocupar la plaza de director de hospitales; se necesita ser médico, quedando abierta la posibilidad a todos los profesionales, para el puesto de asesor técnico, por no especificar la ley, pero debe considerarse siempre, que un técnico es aquella persona que tiene habilidades y conocimientos suficientes en determinadas áreas de la ciencia.

En los puestos por oposición la Ley de Servicio Civil y su reglamento, establecen una serie de formalidades que deben cumplirse para la selección del personal que ingresará al servicio civil. Para ello, el interesado debe cumplir con el procedimiento de selección de personal, el cual se compone de las fases de convocatoria y evaluación, realizada por la oficina nacional de servicio civil. En los cargos por oposición, todas las obligaciones y derechos que se deriven de esta relación, se rigen por el mismo cuerpo legal, así como la forma de desempeñar el cargo, las medidas disciplinarias y la terminación de la relación laboral con la administración pública. En este tipo de puesto se incluyen todos aquellos que no se encuentran especificados en los puestos exentos y sin oposición.

3.13. Formas de despido del funcionario y del empleado público

En incumplimiento de deberes por parte del servidor público, le trae como consecuencia una serie de sanciones administrativas, que van desde una simple amonestación verbal



o por escrito, hasta el despido de su trabajo, según lo establecen los Artículos 74 y 76 de la Ley de Servicio Civil.

Dicha Ley, regula la convivencia entre los servidores públicos, su conducta y el régimen disciplinario, para el correcto desarrollo del servicio, lo que redundará en una mejor presentación de los servicios públicos a la población, a través de un procedimiento administrativo, que en un principio permite que el empleado pueda ser disciplinado, bajo los cánones de las normas constitucionales y ordinarias y no de forma arbitraria, tomando en cuenta que el servidor público se encuentra en total desventaja frente al Estado, la ley enumera las sanciones a imponer, para evitar que sean implantadas caprichosamente por la administración pública.

El despido de la forma como el Estado puede unilateralmente dar por terminada la relación laboral, ya sea por causas que le son imputables al segundo, o sencillamente porque ya no necesita de sus servicios. Constituye una facultad de la administración pública, dar por concluida dicha relación; sin embargo, no podemos obviar que existen limitaciones legales a esa facultad; así también le asiste el derecho al afectado a oponerse a esa decisión, fundamental en el derecho al trabajo.

El despido del servidor público, puede ocurrir por varias razones. Primero porque el empleado haya realizado actos que están señalados en la ley como faltas graves y que previamente también tiene una sanción determinada para su autor, esta condición faculta a la autoridad nominadora para removerlo del cargo. El despido directo justificado acontece por hechos imputables al trabajador. El Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, indica al respecto esas causas y ellas son consideradas como graves porque entorpecen el buen desarrollo de los servicios.

“Existe una forma de despido no normativa por el servidor público, que acontece por situaciones que se dan en el seno de las instituciones estatales.” El Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, señala las causas por las cuales las autoridades nominadoras quedan facultadas para 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. Esta norma permite a la administración pública, romper la relación unilateralmente; las premisas bajo las cuales puede darse este supuesto son dos: la supresión del cargo que sucede a consecuencia de la falta de recursos económicos en la institución y por reorganización, esta última es la que más utiliza la administración para finalizar su relación con el servidor público, principalmente cuando la decisión que se adopta es por asuntos públicos y no necesariamente por una verdadera reorganización dentro de la institución. La figura ha sido mal utilizada dentro del Estado, la experiencia enseña que cuando un empleado público no es de partido que hace gobierno, la administración estatal utiliza la figura de la reorganización para dar por finalizada su relación laboral, sin importar la falta o experiencia laboral.





CAPÍTULO IV

4. Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y nociones generales de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

4.1. Nacimiento y evolución de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

De la naturaleza jurídica de dicha institución, Mario De la Cueva indica que: “Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, nacen en la Edad Media motivados por las asociaciones profesionales de trabajadores legalmente constituidos. Se originan en los conflictos surgidos entre las corporaciones o empresas y las asociaciones de compañeros trabajadores, y su finalidad fue la de terminar con las dificultades surgidas y fijar las condiciones de trabajo de las empresas.

En la Edad Media, las condiciones de trabajo estaban reguladas por un reglamento interior de trabajo, el cual tenía origen unilateral, ya que en su elaboración solamente intervenían los empresarios y el patrono regulaba las condiciones de trabajo conforme a su conveniencia.

Al inicio de esa etapa de la humanidad, los pactos colectivos de condiciones de trabajo se estudiaron como contrato de derecho común, dentro del campo del derecho civil. Al evolucionar el derecho colectivo laboral, los pactos colectivos fueron considerados como una institución perteneciente al campo del derecho público, constituyéndose en una Institución regulada en leyes especiales dentro de la rama del derecho de trabajo, dando como resultado seguridad en la libertad de sus estructuras económico-sociales y en los derechos mínimos del hombre que prestaba sus servicios de trabajo.”⁴²

Como se puede observar, del análisis realizado, fue posteriormente a su nacimiento y luego de la etapa evolutiva, que los pactos colectivos de condiciones de trabajo se

⁴² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 234.



constituyeron en instituciones del derecho colectivo de trabajo, pues contienen disposiciones que tienen por finalidad superar los derechos y prestaciones que la ley y la contratación individual concede a los trabajadores, además de regular las relaciones laborales entre patronos y trabajadores en el sentido más favorable para los trabajadores y compensar la desigualdad económica existente entre amistad y manteniendo la paz social, evitando con ello el enfrentamiento entre el capitalista y la clase obrera. En su evolución los pactos colectivos de condiciones de trabajo tuvieron sus primeras manifestaciones en Alemania, Inglaterra, Holanda, Suiza, Francia y América.

El primer pacto colectivo de condiciones de trabajo que contiene disposiciones de carácter económico social se suscribió en América en el año 1924 y fue en la República de Chile en donde inició su vigencia esta regulación de las relaciones laborales. El segundo pacto colectivo, conteniendo esta forma se suscribió en la República de México en el año de 1931.

4.2. Denominaciones de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Debido a la falta de uniformidad en las legislaciones laborales y en la doctrina jurídica, a los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les ha denominado de diferentes maneras. A continuación, citamos algunas de las designaciones con las que se conocen los pactos colectivos de condiciones de trabajo: conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo; contrato de paz social; contrato colectivo de trabajo; tratado o concordato intersindical; reglamento corporativo; contrato tarifa; acuerdo corporativo; pacto normativo; contrato sindical; reglamento colectivo de las relaciones de trabajo; capitulaciones colectivas; pactos de trabajo, contratos de trabajo intervenidos; convenios colectivos sindicales; negociaciones colectivas; convención colectiva; convenios sindicales y pactos colectivos de condiciones de trabajo, esta última es la acepción más común.

La legislación laboral guatemalteca, los denomina pactos colectivos de condiciones de trabajo. El tratadista Raúl Chicas Hernández, cita al respecto que: “en la mayoría de



textos y leyes laborales se utiliza la denominación de contrato y pacto colectivo, como sinónimos”,⁴³ pero se aclara que según la legislación guatemalteca, se trata de dos instituciones totalmente diferentes.

4.3. Naturaleza jurídica de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Para determinar la naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo ordinarios, se debe atender a Francisco De Ferrari indica al respecto: “es necesario establecer su estructura esencial, de acuerdo con sus caracteres fundamentales, su objeto y su contenido.”⁴⁴

El objeto de establecer la naturaleza jurídica de ésta institución, es para determinar si los pactos referidos pertenecen al campo del derecho público o del derecho privado, o si esta forma de organización es una fuente de derecho objetivo o un contrato. También se han realizado estudios sobre el elemento normativo que constituye el núcleo y fin del pacto colectivo, con un marco formado por la envoltura y el elemento obligatorio.

El problema que plantea la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo, ha sido objeto de estudio por los tratadistas del derecho del trabajo, de lo cual han surgido diferentes teorías, las que tienen su origen en los cambios que cronológicamente ha sufrido el derecho laboral. Para explicar adecuadamente el tema en mención, la convención colectiva, es oportuno delimitar que ésta se basa sobre la concepción estrictamente contractual, el tratadista Chicas Hernández cita las siguientes teorías:

4.3.1. Doctrinas civilistas o corrientes clásicas

“Las teorías expuestas por los estudiosos del derecho en el período comprendido dentro de los años 1890 a 1908, sostenían que los contratos colectivos de trabajo pertenecían al campo del derecho privado, por ser un convenio que surgía del acuerdo

⁴³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 19.

⁴⁴ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 377.



de voluntades y un contrato en virtud de que las partes se obligaban recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Para formular éstas teorías se tomó como base en el Código de Napoleón.

Charles de Vischer citado por el mismo autor, sostenía al respecto que: “la obligación que se derivaba del Contrato Colectivo era obligación de no hacer, el patrono se obliga a no pagar un salario inferior al mínimo pactado o a no prolongar la jornada de trabajo a sus obreros, más allá de cierto número de horas. Los obreros se obligan a no presentar nuevas exigencias, en el sentido de no pedir mayores salarios a los fijados en el pacto colectivo, a no declarar la huelga.”⁴⁵

4.3.1.1. Gestión de negocios

Esta figura, consiste en que una persona se encarga voluntariamente de los negocios de otro, obligado a dirigirlos y manejarlos útilmente, en provecho del dueño.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo se explicaba como una gestión de negocios realizada por el grupo o asociación con personalidad jurídica en beneficio de sus miembros. La asociación profesional se limitaba a gestionar para sus miembros mejores condiciones de trabajo.

Esta teoría, es objetada, por lo debido a que para que el contrato de trabajo surtiera sus efectos jurídicos, debía ser ratificado por el dueño del negocio, en éste caso los trabajadores, si no se ratificaba, carecía de eficacia jurídica y no existía responsabilidad del obligado personalmente, no obstante en la actualidad, en todo pacto colectivo el sindicato es el principal obligado.

⁴⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 40.



4.3.1.2. Teoría del mandato simple

El mandato es una institución, por medio de la cual una persona llamada mandatario, se obliga a ejecutar, por cuenta de otra, llamada mandante, los actos jurídicos que se le encargan.

Según esta corriente, los pactos relacionados eran contratos privados, celebrados por representantes de los trabajadores y el o los patronos, en el cual el sindicato de trabajadores actúa como mandatario de los trabajadores, siendo el negocio las condiciones de trabajo para los futuros contratos.

Esta tendencia es señalada porque el sindicato no puede considerarse como mandatario de los trabajadores, ya que siendo el mandato un acto formal y expreso, por lo que cada trabajador deberá de otorgar mandato a la asociación de trabajadores. La simple afiliación del trabajador a la asociación no puede tenerse como el otorgamiento de un poder o mandato, además que no se puede actuar como mandatario de una persona desconocida, indeterminada y futura, con respecto a los trabajadores que posteriormente van ingresando a los sindicatos que celebran el pacto o se incorporan posteriormente a la reglamentación laboral.

4.3.1.3. Teoría del mandato complejo

Esta es una variante de la teoría del mandato, y que sostiene que cada integrante de la asociación, al ingresar, otorga un doble mandato a la junta directiva; uno para que gestione ante el empresario mejores condiciones de trabajo y el otro para que obligará a cada integrante frente a la asociación y a los otros integrantes a cumplir con lo estipulado en el contrato colectivo.

Como objeción a esta teoría, se señala que: “se dejaba vivo el grave error de las teorías de la gestión de negocios y del mandato, la asociación profesional carecía de acción con el empresario para obligarlo a cumplir con el contrato colectivo. Obligaba a sus miembros y les daba una acción contra el patrono, pero la asociación misma carencia



de acción, puesto que obraba en representación de los trabajadores y no por derecho propio.”⁴⁶

4.3.1.4. De la estipulación a favor de tercero

Esta teoría tiene su origen en el Código Francés, el cual contenía el postulado que nadie puede estipularse u obligarse, sino por sí mismo; pero le dio validez a lo preceptuado a favor de tercero, cuando se da la condición de una estipulación que se hace para sí mismo o de una donación que se hace a otro.

Según esta teoría, el sindicato celebra el pacto colectivo por su propia iniciativa pero en interés de sus miembros, o sea a favor de terceros, en este caso los trabajadores, que no participan directamente en la negociación que les beneficia por pertenecer al sindicato o su ingreso futuro a él.

El defensor de esta teoría era Reynaud y Pinol, él sostenía que esta figura se manifiesta cuando la asociación profesional es el estipulante, el empresario promitente y los trabajadores los beneficiarios, estos beneficios se pueden extender a los contratos presentes y futuros y el sindicato puede reclamar contra el empresario sino cumple con lo pactado.

La objeción a esta doctrina, consiste en que los trabajadores no adquieren obligaciones, lo que hace ineficaz al contrato, pues la estipulación a favor de terceros significa únicamente beneficios, se olvidaba la obligación de los trabajadores. Es decir, los trabajadores eran considerados como terceros y no como contratantes principales, por lo que estaban en desventaja.

⁴⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 42.



4.3.1.5. Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional

En contraposición a la anterior y para superar a la teoría de la estipulación a favor de tercero, surge esta corriente, propuesta por el francés M. Nast, citado por Chicas Hernández, “La personalidad jurídica es una ficción, los únicos destinatarios de las normas son los individuos, por los únicos destinatarios de las normas son los individuos, por consecuencia, cuando una persona jurídica contrata, los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones, son los miembros de la asociación, quienes realmente la celebran son los trabajadores y por esa consideración quedan obligados a su cumplimiento.”⁴⁷

El razonamiento de esta presunción es que como toda doctrina civilista, considera el nacimiento de las obligaciones pero no toma en cuenta su destrucción en virtud que cada trabajador podía estipular nuevas condiciones con el patrono que extinguía la obligación original.

4.3.2. Doctrinas de transición

Durante el período comprendido entre los años 1909 y 1910, aparecen las doctrinas de la transición como conciliadoras entre las teorías civilistas tradicionales y las nuevas de carácter social-jurídicas, en la que toman parte de la doctrina civilista y le agregan modalidades diferentes a ésta.

Esta doctrina trató de otorgar independencia al contrato colectivo, indica el tratadista precitado, que Messina estableció que el contrato colectivo equivalía a un contrato de paz, pero no se limita a ser una declaración o norma del derecho internacional, sino que eleve el contrato, teoría civilista, a la categoría de ley, teoría de transición, por ser de obligatorio cumplimiento sin previo consenso; con eso se superaba la teoría civilista.

⁴⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 43.



Las teorías de la transición son las siguientes:

4.3.2.1. El Código Federal Suizo de las obligaciones

Este Código fue la primera ley que reguló el contrato colectivo de trabajo, dentro del título relacionado al contrato de trabajo, sin independizarlo del contrato civil. Las disposiciones del contrato colectivo contenidas en dicho cuerpo legal, no podían ser contrariadas por los contratos individuales bajo pena de nulidad, descartando la concepción voluntarista que fundamenta las doctrinas civilistas.

El defensor de esta teoría es Gallar Folch, quien afirma que la doctrina de la transición era de carácter conciliatoria, en virtud que el contrato o pacto colectivo de trabajo tiene su origen en un contrato, pero después de formado adquiere los caracteres de norma objetiva, obligatoria e inderogable.

La que fracasó por su carácter ecléctico, si el origen del contrato colectivo de trabajo estaba en un contrato, nada impedía que fuera destruido.

4.3.2.2. Teoría de la ley del grupo o ley de la unidad económica

El autor Mario De la Cueva la llama “Teoría de la Personalidad Moral Real”.

Este precepto fue formulada por el Belga, Charles de Vischer, citado por el tratadista Raúl Chicas, quien sostiene que: “el contrato colectivo de trabajo es un derecho autónomo que se impone al grupo y al empresario y cuyo origen es un contrato entre la asociación profesional de trabajadores y empresarios, expresado en una breve formula es la ley del grupo o unidad económica.”⁴⁸

Esta tendencia, otorga al contrato colectivo de trabajo, el carácter de ley que regula las relaciones entre los trabajadores miembros de la asociación profesional y el empresario.

⁴⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 46.



Al suscribirse el contrato referido entre los representantes de los trabajadores y el patrono, se convierte en ley de la comunidad, es decir una ley revestida de carácter profesional.

Las directivas o representantes de los trabajadores, están subordinadas a la voluntad de los integrantes del grupo y es la asamblea de los socios el órgano soberano que decide sobre la oportunidad y contenido del contrato de trabajo.

Vischer al referirse al tema, propuso como procedimiento para la elaboración del contrato colectivo de trabajo, que la decisión se tomara en asamblea, con la mayoría de los votos, siendo la misma la que discutía la oportunidad y las bases del contrato, así como aprobara los acuerdos obtenidos de la discusión con el patrono, ya sea aceptándolos o modificándolos.

El acuerdo de la asamblea, se convierte en ley para toda la asociación y sus integrantes, están subordinados a ella y al ser miembro de la comunidad se tiene la obligación de respetar los acuerdos normados de la forma antes.

El mismo autor, propugna que a pesar que el origen del contrato colectivo de trabajo se encontraba en el contrato de carácter civil, al formarse, sus límites van más allá y crea una comunidad no sólo dentro de los asociados, sino entre el grupo de trabajadores y empresarios, pues ambas partes tenían el interés en que el negocio se desarrollara por ser la fuente de existencia de ambos. Esta tendencia superaba las doctrinas civilistas según el mismo autor, en virtud, que afirma que: “el contrato colectivo obtenía vigencia automática e incondicionada y se explicaba por un principio doble: La personalidad jurídica real de la asociación y la ley de las mayorías, base de las decisiones de la asamblea.”⁴⁹

⁴⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 48.



4.3.2.3. Teoría de la solidaridad necesaria

Ésta fue formulada por André Rouast, quien manifestó que para evitar los resultados catastróficos de la huelga o la quiebra es necesaria la solidaridad social y la subordinación de los intereses individuales a los colectivos. La ley por su carácter general se plaga a las reglas del concordato o el contrato colectivo de trabajo, por la existencia entre todos los sindicatos de un estado de solidaridad necesaria, que representa un derecho colectivo superior a los derechos individuales. La obligación de las asociaciones profesionales no procedía de sus voluntades individuales, sino la misma radicaba en el status de solidaridad del grupo.

4.3.2.4. Teoría de la costumbre profesional

Jean Marie Arnión es su precursor, quien manifiesta que el contrato de trabajo tiene su origen contractual, pero su costumbre se origina de un carácter profesional, que debe ser respetada por todos, originada en la jurisprudencia de Francia.

4.3.3. Las nuevas ideas. Las teorías jurídicas sociales

Éstas tienen su origen posterior a la primera Guerra Mundial, como resultado del desarrollo del derecho de trabajo y su separación del derecho civil. Se aplicaron los criterios jurídico-sociales que no se fundamentan en las voluntades individuales, sino en los hechos reales de la vida social. Son los mismos actos del que hacer humano que engendran derecho, por lo que las normas que se las motivan, son de observancia obligatoria. El deber ser jurídico, no es creado por una voluntad suprema, sino por la misma vida social. En esos momentos, principiaban a tener aceptación los contratos colectivos de trabajo, basados en la fuerza que cobraba el movimiento sindical en Europa y Estados Unidos de América. Los hechos se estaban imponiendo al orden jurídico existente.



Entre las teorías jurídico-sociales, están las siguientes:

4.3.3.1. Teoría del derecho social y objetivo

La misma tiene su origen en la contribución del autor León Duguit, quien refiriéndose al tema, transformó las nociones tradicionales del derecho, al oponer a la concepción anterior del derecho individual y subjetivista, la del derecho social y objetivo. En consecuencia el mismo autor en conjunto con Maurice Hauriou y Hugo Sinzheimer, le dieron independencia al contrato colectivo de trabajo, complementando con el trabajo de Georges Gurvith que lo contribuyó con la sistematización de la idea referida.

En el año de 1912, León Dubuit, criticó al derecho civil y al contrato por medio de sus postulados titulados la teoría del acto jurídico, descrita por el autor Chicas Hernández, refiriéndose a ésta como: “todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existiera en un momento futuro.”⁵⁰

En el mismo sentido, también se elimina la concepción que del contrato colectivo de trabajo es un contrato, y sostiene que éste es una convención entre dos grupos sociales, patrono y trabajadores, que la relación que crea entre éstos grupos es de una reglamentación de obligatorio cumplimiento entre ambos; además indica que la convención establece las condiciones en que debe celebrarse en el futuro las contrataciones laborales; dicho contrato se aplica a todos los miembros del grupo, por ser ley superior a los grupos, creada por ellos mismos, siendo de carácter ínter social, que la hace ser de índole inderogable, la cual tendrá un efecto automático, por ser derecho objetivo, y la hace inmediatamente vigente.

⁵⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 50.



4.3.3.2. Teoría de la institución jurídica

Ésta es propuesta por Hauriou, quien difiere a lo afirmado por de León Duguit, en cuanto a que confirma las nociones tradicionales, adaptándolas a las nuevas necesidades. El primer autor manifiesta que el contrato de trabajo esta en transformación, en transición entre contrato e institución, que el contrato colectivo de trabajo es un reglamento contractual, que fija las condiciones generales, en virtud de controversia entre patrono y la comunidad obrera.

4.3.3.3. Teoría de la existencia de un derecho autónomo

Esta teoría es formulada por Hugo Sinzheimer, quien sostiene que el derecho es autónomo únicamente en la medida que el Estado lo autorice. Se entiende este axioma cuando el derecho tiene sus propias fuentes.

Cuando las fuerzas sociales se organizan, crean su propio derecho, esto es lo que constituye su derecho autónomo, de esta cuenta y con base en la escuela individual liberal, la empresa o patrono, creó un derecho autónomo plasmado en su reglamento de fábrica, el que contenía las condiciones de trabajo impuestas por la parte patronal a los trabajadores quienes debían de adherirse.

Posteriormente, aparecen las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, quienes se regían por el derecho autónomo. Al entrar en contienda estas dos asociaciones, hacen que se produzca el contrato colectivo de trabajo que sustituye al reglamento de fábrica anteriormente descrito. Al reconocer el Estado a las asociaciones profesionales, se produjo un cambio en el derecho de la empresa, en virtud que no solamente la ésta tenía derecho autónomo sino también las organizaciones de los trabajadores, lo que originó que el contrato colectivo de trabajo tuviera como supuesto la autonomía del derecho de la misma como de las asociaciones profesionales.

Sinzheimer declara al respecto que para la autonomía de las asociaciones profesionales debe entenderse en un primer derecho autónomo, para dictar la organización interna y



producir un derecho autónomo para crear, de acuerdo con el empresario, es decir que el derecho regule las relaciones entre capital y trabajo.

4.3.4. Las últimas ideas

Finalmente, luego de arduas disputas doctrinarias, se admitió que el pacto colectivo de condiciones de trabajo, como una institución, dejó de ser una figura imprecisa por cuanto está definida en la ley, por lo que hay que ajustarse a lo que ella estipule.

Para explicar el pacto colectivo de condiciones de trabajo como una institución de derecho, los estudiosos han analizado sus elementos y efectos especiales, dando lugar al origen de las doctrinas que a continuación se describirán:

4.3.4.1. Doctrina de la escuela alemana

Los profesores y autores alemanes trataron de conciliar la vieja presunción contractual con la que expone los pactos, relacionándolos como una fuente de derecho. Al respecto Walter Kaskel, sostuvo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo se le consideraba un negocio jurídico complejo, con los elementos obligatorio y normativo. Los autores Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, abordando el tema indican que: “agregaron a los anteriores el elemento denominado envoltura.”⁵¹

En relación a los elementos nombrados anteriormente, estudiaremos cada uno de ellos para su mejor comprensión:

a. Elemento obligatorio

Según el autor Raúl Chichas Hernández, “el elemento obligatorio, lo constituyen las

⁵¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 29.



disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebra el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.”⁵²

Para Mario de la Cueva, citado por el mismo autor, este elemento se desenvuelve en dos grados, por un lado las normas que aseguran la efectividad del contrato colectivo y por el otro las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional obrera frente al empresario y del empresario ante la asociación profesional.

b. Elemento normativo

La doctrina define a este elemento, como el conjunto de normas que de acuerdo a la voluntad de las partes que celebraron el pacto colectivo de condiciones de trabajo, rigen o se refieren íntimamente a los contratos individuales de trabajo.

Con respecto a este elemento Kaskel, sostiene que la parte normativa de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, es fuente autónoma creadora de derecho objetivo, tolerada por el Estado. Este derecho autónomo no tiene su origen en ese ente, sino nace de los contratos colectivos de trabajo que se celebran las asociaciones de trabajadores y patronos; aplicables a todos sus integrantes y qué forma parte de la legislación del mismo. Se le critica a este autor que no explica cuál es la naturaleza del acto que representa el contrato colectivo.

Hueck y Nipperdey refiriéndose al tema, complementan lo manifestado por Kaskel al sostener que el contrato colectivo de trabajo es un contrato bilateral, corporativo y normativo. Es bilateral, por participar en bipartismo, es corporativo por intervenir en su celebración asociaciones, grupo de personas organizadas, al menos por parte de los trabajadores y normativo por el hecho de que en él se establecen condiciones a observarse en los contratos individuales o particulares, los cuales son necesarios para su existencia. Estos autores al respecto, afirman coincidir que institución puede ser

⁵² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 55.



considerada como una fuente autónoma, creadora de derecho objetivo para los contratos individuales de trabajo.

c. La envoltura o normas externas

Hueck y Nipperdey fueron los autores que agregaron éste elemento al pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual comprende las reglas sobre forma, duración terminación y revisión del pacto colectivo.

Otro tratadista alemán que aborda al tema es Erwin Jacobi, quien expone que los elementos del orden jurídico positivo son el derecho objetivo y las normas generales o individuales. Este autor, afirma que el contrato colectivo de trabajo es un negocio de derecho privado, en donde predomina la voluntad colectiva, y además que la convención colectiva no es fuente de derecho objetivo. Se le reprende a éste autor por el regreso a las doctrinas civilistas.

4.3.5. Doctrinas italianas

Italia elaboró una teoría sobre la base del derecho positivo, fundamentada en las leyes italianas. Al respecto el italiano Mazzoni, resume los caracteres del contrato colectivo de la siguiente forma:

- a. El contrato colectivo de trabajo no es derecho privado, por lo que no esta sometido al dogma de la libertad individual del contrato.
- b. El fin del contrato colectivo de trabajo es político, coincidiendo con el fin de la organización de las clases.
- c. En el contrato colectivo de trabajo coinciden los intereses de las partes contratantes y la finalidad superior del Estado, en cuanto va dirigido al bienestar de la colectividad y a la potenciación de las energías nacionales.



Todos los anteriores autores, no coincidieron en sus criterios sobre la naturaleza del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por lo que Barassi los calificó en tres ramas.

- a. Los maestros de derecho público, partidarios, en general de la idea del contrato colectivo con derecho objetivo, dentro de los que se encuentran Carlo Costamanga, citado por el autor Chicas Hernández quien lo transcribe así: “El contrato colectivo es el resultado de la elaboración de dos entes públicos y su contenido produce, para la categoría profesional el mismo resultado de la ley.”⁵³
- b. Los mentores que trataron de explicar el contrato colectivo como un contrato con efectos especiales, dentro de los cuales se encuentran Barassi, Raneletti y Giorgio de Semo. Al respecto, el autor Chicas Hernández, transcribe lo expuesto por Ranelletti así: “La ley trata el contrato colectivo como pacto, prescribe que en su aplicación, debe juzgar el magistrado según las normas legales sobre interpretación y ejecución de los contratos, y apenas si conviene recordar que esas normas son distintas de las reglas de interpretación para las leyes y reglamentos; habla de vicios de forma y substancias que pueden hacerlo nulo o anulable; se refiere a las obligaciones asumidas por virtud del contrato y la funda en la voluntad de las partes; admite la tacita reconducción, salvo denuncia de alguna de las partes, reconoce la responsabilidad civil por daños a cargo de las asociaciones de los trabajadores y de los patronos y se ocupa también de la responsabilidad solidaria de las asociaciones.”⁵⁴

De lo abordado anteriormente se infiere que los tratadistas italianos exponen que el contrato colectivo de trabajo tiene la naturaleza de un reglamento.

- c) La presente es la tendencia ecléctica, que busca la conciliación entre contrato y reglamento, siendo uno de sus defensores Francesco Carnelutti. Este autor sostuvo que el contrato colectivo de trabajo no es, ni un contrato ni un reglamento, sino que tiene la mecánica del contrato y la dinámica del reglamento,

⁵³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 61.

⁵⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 62.



es decir que el autor concluye al respecto, definiendo y afirmando que el contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de uno o más sindicatos opuestos para regular las relaciones de trabajo, y que tiene el cuerpo de un contrato y el espíritu de la ley.

Barassi resumió las ideas de Carnelutti, indicando que con su opinión, se abrió paso a la mezcla y lo denominó contrato-ley, de tal manera que el contrato colectivo de trabajo sería un contrato en la forma y ley en lo material.

En consecuencia, la legislación laboral, regula la esencia o la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo como un derecho público de carácter preponderantemente normativo. Tiene la característica de norma jurídica y no de ley en un sentido amplio de la palabra. Esto quiere decir que no es una ley en sí misma, sino que, depende de la ley formal.

Por otro lado, los pactos colectivos de condiciones de trabajo se enmarcan dentro del derecho público en virtud que se encuentran regulados en los Artículos del 49 al 56 del Código de Trabajo de Guatemala. El referido Código, pertenece al campo del derecho público, ya que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder al interés social o colectivo.

En conclusión, considero que la naturaleza del pacto colectivo de condiciones de trabajo, de conformidad con las últimas ideas de los estudios sobre este tema, es un convenio que celebran los trabajadores con el patrono o patronos, formal y normativo, que tiene el objeto de regular las condiciones de la relación laboral en un ámbito económico social, aplicable a todas las relaciones laborales individuales presentes y futuras que resulten afectadas con su celebración.

4.4. Definición de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Para establecer una definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo, es necesario recurrir que anotado por los tratadistas y estudiosos del derecho colectivo



como Efrén Borrajo Dacruz, quien define a esta institución, como un acuerdo colectivo celebrado entre uno o varios empresarios o patronos por un lado y una o más agrupaciones de trabajo por el otro lado, con el objeto de fijar las normas que regulan las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo.

Para Manuel Alonso García, citado por Guillermo Cabanellas "... Los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, son acuerdos entre asociaciones profesionales de empresarios y de trabajadores con personalidad jurídica, constituida casi siempre por la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso en ciertos casos para terceros no miembros de la asociación..."⁵⁵

De conformidad con la definición citada por Chicas Hernández y De la Cueva, definen al pacto colectivo de condiciones de trabajo exponiendo que: "Es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios."⁵⁶

El ordenamiento jurídico guatemalteco, define en el Artículo 49 del Código de Trabajo, que el 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 este". Como puede observarse, no constituye una definición, sino solamente establece que es un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en virtud de que no explica su naturaleza ni sus atributos.

⁵⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 45.

⁵⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 35.



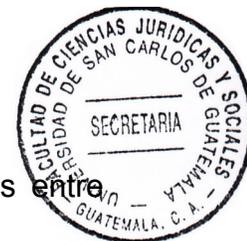
De las definiciones anteriormente citadas, se infiere que está institución esta formada de los siguientes elementos:

- a. Celebración de un convenio entre trabajadores y patrono o patronos;
- b. La existencia de una organización profesional, por lo menos de la parte trabajadora;
- c. Que tenga por objeto reglamentar las condiciones de trabajo;
- d. Se fije el tiempo el que va a regir de acuerdo con la ley;
- e. Se establezca el ámbito determinado en donde regirá, una empresa o región determinada;
- f. Es de obligatorio cumplimiento para las partes que lo suscriben y todos los que resulten afectados por ser parte del ámbito determinado donde regirá; y
- g. Se aplica todos los contratos individuales presentes y futuros que el patrono que suscribió el pacto dentro del ámbito determinado donde rige el pacto.

Fundamentados en el estudio y análisis efectuado, al respecto el autor permite proponer una definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo, indicando que es un acuerdo normativo, con carácter de ley profesional, negociado entre una o más asociaciones profesionales de trabajadores y uno o más patronos, individuales o colectivos, que tiene por objeto regular las condiciones de un ámbito laboral determinado, empresa o industria, actividad económica o región económica, entidad estatal y organismos del Estado, de obligatoria observancia para el patrono que lo suscribe y todos los trabajadores, aplicable en un tiempo determinado en los contratos individuales de trabajo existentes y los que en el futuro se celebren.

4.5. Características de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Según la ley y la doctrina relacionada con el tema, los pactos tienen características propias que los constituyen en una institución del derecho. Algunas de las características son las siguientes:



- a. Es normativo: por contener normas que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y patrono o patronos.
- b. Es general: por que debe ser aplicado a todos los trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados presentes y futuros.
- c. Es inderogable: una vez iniciada su vigencia no puede dejarse de cumplir por las partes que lo suscribieron y a quienes forman parte del ámbito en que se aplique.
- d. Es de orden público: en virtud que prevalece el interés general sobre el individual y por ser una institución del derecho de trabajo que pertenece a la rama del derecho público.
- e. Es de carácter irrenunciable: porque es de obligatorio cumplimiento para todos los que forman parte del ámbito espacial, en donde surte efectos y ninguno puede dejar de aplicarlo.
- f. Es derecho objetivo: por ser un conjunto de normas jurídicas de carácter general que se impone a todos los que forman parte del ámbito de aplicación del pacto, y que se puede exigir su cumplimiento.
- g. Es ley profesional: por ser una ley que regula el ejercicio del empleo, facultad u oficio al cual se dedican los trabajadores de manera principal y habitual, que se ejerce públicamente.
- h. Es obligatorio: porque debe ser cumplido por todos los que forman parte del centro de trabajo en donde debe ser aplicado, en todos sus derechos y obligaciones.
- i. Es de carácter social: por participar en su formación y aplicación dos grupos sociales, trabajadores-patrono o patronos, responde a intereses de los grupos sociales que regula sus relaciones.



- j. Puede celebrarse únicamente por una asociación profesional o grupo de trabajadores con personalidad jurídica o sindicato de trabajadores y un patrono o sindicato de trabajadores.
- k. Su celebración es una obligación para el patrono o patronos y un derecho para los trabajadores.
- l. Puede celebrarse voluntariamente u obligatoriamente, si el sindicato recurre a los tribunales.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el Artículo 49 contiene las características de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, estableciendo que tienen el carácter de ley profesional, que sus normas deben aplicarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que se celebran con posterioridad al inicio de su vigencia en las empresas, industrias, regiones, entidades u organismos que afecten que debe celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, que es de obligatorio cumplimiento y que es esencialmente normativo.

4.6. Clases de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

La doctrina laboral menciona al referirse al tema, que existen diferentes clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin embargo se analizará la clasificación según la legislación guatemalteca, la cual dividimos de la siguiente manera:

4.6.1. Pactos ordinarios

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresas o de centros de producción determinados:

Estos pactos de empresa, son aquellos que se aplican al conjunto de trabajadores dedicados a la actividad que se concreta en un conjunto económico determinado, o la



entidad de que se trate. Éstos son los que con más frecuencia se discuten y aprueban en la práctica. Los pactos de centros de producción determinada u extraordinarios se limitan a un centro de que se trate tengan otros centros de producción, es decir, que el pacto no abarca la totalidad de una empresa, si no solamente un centro de producción. Además tienden a desunir a la clase trabajadora al crear situaciones de intereses individuales.

4.6.2. Pactos extraordinarios

Los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, afirma que: los pactos de industria, son los que obedecen a un criterio funcional, estas se desenvuelven en la actividad a la que el pacto hace referencia. Los pactos de actividad económica abarcan empresas de industria, comercio, economía y agropecuaria, por otro lado los pactos de región determinada obedecen a un criterio territorial de clasificación, son aquellos cuya aplicación puede extenderse a un ámbito territorial determinado, sea municipal, departamental o nivel nacional o que abarquen las diferentes regiones geográficas que emplean trabajadores en actividades económicas similares.

4.7. Fines de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Como se ha indicado, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, tienen motivos fundamentales para su existencia en las relaciones laborales. Los principales fines de su existencia son el regular las relaciones laborales entre la parte patronal y los trabajadores y el logro de mejores condiciones de vida para los trabajadores, mediante disposiciones favorables que les otorgue beneficios económicos-sociales superiores a los existentes.

Además de los fines enunciados, los estudiosos del derecho de trabajo le asignan gran cantidad de objetivos que hacen que sea necesaria su suscripción y vigencia en las relaciones laborales actuales.



A este respecto, algunos de los fines de los pactos colectivos de condiciones de trabajo son: a) Buscar la paz social entre trabajadores y patronos, logrando la seguridad y la estabilidad del trabajador, unificando las condiciones de trabajo; b) Elevar y mejorar las condiciones de vida del trabajador; c) Dar una reglamentación flexible en contra de la rigidez de la ley ordinaria; d) Producir una reglamentación laboral flexible para que se adapte a las necesidades de cada empresa; y e) Elevar la producción.

4.8. Sujetos que intervienen en la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

De acuerdo con la doctrina del derecho laboral, sujetos son las personas, ya sean individuales o jurídicas, que intervienen en una relación de trabajo. Según Manuel Ossorio: “Son aquellos a quienes se les aplica el derecho laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios aun obligados por él.”⁵⁷

En los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los sujetos son las personas que intervienen en el planteamiento o denuncia, discusión y suscripción de un pacto.

Los sujetos que pueden intervenir en pacto colectivo de condiciones de trabajo son: a) Uno o varios patronos individuales o uno o varios sindicatos de patronos; y b) Uno o varios sindicatos de trabajadores.

De conformidad con la ley laboral guatemalteca, los trabajadores pueden negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo únicamente si están organizados en un sindicato, es decir que únicamente esta forma de organización puede celebrarlo, el patrono está obligado a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, siempre que se ocurran las condiciones que en una empresa o centro de producción determinado están sindicalizados más de la cuarta parte del total de los trabajadores; y que el sindicato así lo solicite, también se plantean dos diferentes sujetos que

⁵⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 950.



intervienen en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo: el primero sujeto del sector privado y el segundo del sector público.

4.8.1. Sujetos del sector privado

Los individuos que intervienen en el sector privado, se produce cuando la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se origina entre particulares tanto patrono o patronos y trabajadores, o sea dentro de la actividad económica que realizan las personas particulares. En éste caso se aplica totalmente el Código de Trabajo, y todas las leyes laborales de aplicación ordinaria.

4.8.2. Sujetos del sector público

Los personajes que intervienen en el sector público, ocurre cuando la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se ejerce entre trabajadores públicos o trabajadores del Estado y el Estado o a sus entidades descentralizadas o autónomas.

En virtud de lo anterior, debe anotarse que las relaciones laborales se regulan por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; el Código de Trabajo se aplica únicamente en su parte conducente donde se regula lo concerniente a la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Al respecto existen limitaciones legales para los trabajadores del Estado, en cuanto al derecho huelga del cual están excluidos, de conformidad con el contenido del Decreto 35-96 del Congreso de la República.

En el sector público también se da distinción de trabajadores, de esa cuenta tenemos a los empleados y a los funcionarios públicos.

La Ley del Servicio Civil, denomina a los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas como servidores públicos, definiéndolo 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 obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continua y dirección inmediata de la propia administración pública.

El reglamento de la Ley del Servicio Civil, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 18-98 del quince de enero de mil novecientos noventa y ocho, divide a los servidores públicos en:

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

4.9. Objeto de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

De conformidad con el ordenamiento jurídico laboral vigente, el objeto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es el de reglamentar las condiciones de esa índole, así como que el mismo deba prestarse y las demás materias relativas al trabajo, según lo regulado al final del primer párrafo del Artículo 49 del Código de Trabajo. Al referirse este artículo, a la frase “a las demás materias relativas a éste”, se debe entender que se refiere a todo lo que comprende el trabajo, especialmente las estipulaciones contenidas



en el Artículo 53 del mismo Código. Los pactos colectivos también tienen por objeto el desarrollo de las garantías sociales, de acuerdo a las posibilidades de la parte patronal según se declara en el inciso b) del cuatro considerando del Código de Trabajo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, también tiene por objetivo el desarrollar derechos que representen beneficios de carácter económico-social a favor de los trabajadores. Estas conquistas deben ser superiores a los que otorga la ley ordinaria o los tratados internacionales a los trabajadores antes de suscribir el pacto.

Concluyendo el tema abordado, el fundamento de suscribir un pacto colectivo es establecer normas que regulen y superen los derechos y prestaciones que concede la ley y la contratación individual de los trabajadores ante el patrono.

En el ámbito socio-económico, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, tiene por objeto compensar la desigualdad económica y cultural que separa a los trabajadores del patrono y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

4.10. Regulación legal del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo guatemalteco

4.10.1. Definición legal

En lo que concierne al aspecto legal el Artículo 49 del Código de Trabajo guatemalteco, define a este instituto de derecho colectivo, de la manera siguiente: “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 la condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

De la anterior definición, puede establecerse que la figura del pacto colectivo en el derecho del trabajo guatemalteco prevé como partes para celebración del pacto, tanto a los sindicatos como a los patronos individual o colectivamente vistos. Adicionalmente, la



misma acepción señala con toda claridad que este instrumento colectivo tiene como propósito regular condiciones de la prestación de los servicios.

4.10.2. Caracteres

Las características del pacto pueden dividirse en generales y especiales, los cuales se describen a continuación:

4.10.2.1. Caracteres generales

- a. Sólo puede celebrarlo un sindicato de trabajadores. Esto queda muy claro en la lectura de la definición legal que se vio anteriormente, por lo que debe entenderse que por parte de los trabajadores, sólo los sindicatos constituyen la única organización que legítimamente puede celebrar con los empleadores el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Por otro lado, la otra forma de organización de los trabajadores, que prevé a legislación laboral guatemalteca, es decir, la coalición de trabajadores, únicamente puede celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo, pero en ningún caso, podrá participar en la negociación de un pacto colectivo; es decir, que está destinado única y exclusivamente, para ser discutido y negociado por la única forma de organización que goza del reconocimiento legal del Estado, que es el sindicato.

- b. La celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo es obligación del patrono. Por el ministerio de la ley se impone al empleador la obligación de tener que celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando exista dentro de su centro de trabajo un sindicato de trabajadores reconocido por la ley. Esta disposición, constituye una de las más grandes conquistas del derecho colectivo, por cuanto no debe olvidarse que al principio la negociación colectiva, no fue un deber jurídico, es decir, se dejaba al libre albedrío de los empleadores, al negociar o no, lo cual provoca que el derecho colectivo no tuviera prácticamente ningún efecto, pues al no ser obligatoria la negociación del pacto, no había como materializar los fines del derecho colectivo.



- c. La vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Este carácter, radica en que siendo el pacto colectivo una obligación del empleador, en cuanto a su celebración la regla general, es que el pacto deba nacer voluntariamente, mediante la negociación que con arreglo a la ley debe darse entre las partes, partiendo del cruce de proyectos de pactos colectivos, para ser discutidos en una mesa de negociación cláusula por cláusula, hasta concretar la suscripción del mismo. Sin embargo, en un gran número de casos, el patrono ha mostrado una sistemática resistencia a negociar con sus trabajadores, lo que ha generado que el pacto debe a nacer a consecuencia de la imposición de autoridad, la que ocurre como consecuencia de la demanda colectiva promovida por el sindicato de trabajadores ante los tribunales de trabajo, después de que el empleador se ha negado a negociar en la vía directa, aquel instrumento colectivo. De lo anterior, puede deducir que la vigencia o suscripción del pacto colectivo de condiciones de trabajo, puede ser de dos clases: voluntaria y forzosa.

4.10.2.2. Caracteres especiales

- a. El pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es por lo tanto, un pacto de empresa. Este carácter se explica cuando el contenido del pacto, del cual se derivan generalmente beneficios a favor de los trabajadores, se aplica a todos los que trabajen en la empresa o centro de trabajo, y su aplicación como regla general, tiene un ámbito que no está más allá del lugar de trabajo en donde ha nacido.
- b. La inmediatez o vigencia inmediata del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Este carácter se explica, en cuanto a que el pacto, una vez celebrado, pasa a producir efectos inmediatos o automáticos sobre todas las relaciones de trabajo, lo que implica que todos los contenidos del pacto pasan de manera automática a formar parte del contenido de todos y cada uno de los contratos individuales de trabajo vigentes en la empresa; es decir, que todas estos contratos deben adaptarse a lo que establezca el pacto colectivo de condiciones de trabajo.



- c. La inderogabilidad o vigencia incondicionada del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Este carácter se explica en cuanto a que, todas las estipulaciones del pacto, se imponen de manera autoritaria a todos los en la empresa, no pudiendo rehusar ninguno de estos a la aplicación de los beneficios que derivan del convenio, es decir que no admite la renuncia de ser beneficiado por la convención colectiva, y por lo mismo es que resulta inderogable.

4.10.3. Fuero de extensión del pacto

El fuero de extensión del pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es más que el ámbito de aplicación de este instrumento colectivo y esta claramente establecido en el Artículo 50 del

Código de Trabajo y en esa norma se prevé que las estipulaciones del pacto tienen fuerza de ley, para:

- a. Las partes que lo han suscrito, esto quiere decir el sindicato de trabajadores y el patrono.
- b. Todas las personas que en el momento de cobrar vigencia el pacto trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera, en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos, y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado. Aquí se incluye naturalmente, a todos los trabajadores terceros, libres de l negociación que sin ser afiliados al sindicato van a gozar de los beneficios derivados del pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito.
- c. Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos de trabajo dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto, en cuanto a que dichos contratos no van a poder celebrarse en



condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas como mínimas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente.

Lo anterior, se explica en cuanto a que, una vez celebrado el pacto colectivo modifica todas las condiciones de contratación individual existentes en la empresa, y a esas mismas condiciones que pasan a constituir los nuevos derechos mínimos a favor de los trabajadores, deben entonces de adaptarse todos los contratos de trabajo que de allí en adelante se celebren, incluyéndose dentro de éstos, los presentes y futuros.

4.10.4. Obligatoriedad de celebrar el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para el patrono

Como se relacionó la obligación de celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo es impuesta por la ley, el patrono, lo cual se encuentra dispuesto en el Artículo 51 del Código de Trabajo, y va dirigido naturalmente al caso de aquellos empleadores que tengan dentro de su centro de trabajo sindicato de trabajadores con personalidad jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Quizá lo más importante de destacar de esta obligación que la ley impone al patrono sea el que la finalidad de la normativa que dispone la misma, es hacer positiva la negación del pacto, puesto que si la discusión y negociación de éste fuese voluntaria, ningún empleador negociaría pacto alguno y entonces el derecho colectivo del trabajo, no tendría el mecanismo que le permitirá materializar sus fines.

4.10.5. Reglas de celebración del pacto

Las pautas para la celebración del pacto concernientes, están contenidas en el Artículo 51 del Código de Trabajo, y son las siguientes:

- a. Para los patronos que empleen en su empresa, si la naturaleza de esta desarrolla actividades que tienen que distribuirse en varias zonas del país, como mínimo la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato un pacto colectivo.



- b. Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos; el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga el mayor número de trabajadores afiliados; y

- c. Cuando se trate de una empresa o centro de producción, que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se llegue a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Como puede establecerse de la transcripción de los preceptos anteriores, cuando se trate de la coexistencia de varios sindicatos de empresa, el patrono sólo debe negociar el pacto colectivo con el que tenga mayor número de afiliados y cuando se trate de la coexistencia de sindicatos gremiales, el empleador está obligado como regla general, a negociar un pacto con cada uno de los sindicatos, a menos que éstos por acuerdo propongan al empleador la negociación de un sólo pacto en conjunto.

4.10.6. Procedimiento de celebración

El trámite para celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, se encuentra normado en el último párrafo del Artículo 51 del Código de Trabajo, y establece que cualquiera de las partes deberá remitir a la otra para su discusión en la vía directa, que no es más que la discusión y negociación extrajudicial del proyecto del pacto, el respectivo diseño para que dentro de los treinta días siguientes a la entrega del mismo, se produzca el inicio de la discusión y la negociación. Sin embargo, puede darse el caso de que el patrono dentro del plazo mencionado, conteste que no está interesado en negociar el mismo que se le ha hecho llegar o bien, que simplemente no conteste, en cuyo caso, se tendrá por agotada la vía directa y la parte que remitió el proyecto del



pacto podrá acudir ante los tribunales de trabajo a demandar que se imponga al empleador la suscripción del instrumento colectivo. Es importante también hacer notar que, de acuerdo a lo que establece la ley, el proyecto de pacto no se puede hacer en forma directa entre las partes, si no que de conformidad con el Acuerdo 221-94 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicha propuesta de pacto debe hacerse llegar al empleador por intermedio de la Inspección General de Trabajo, pues sólo únicamente así, la constancia de su entrega podrá ser irrefutable y deberá correr en forma efectiva el plazo de los treinta días de que se compone la vía directa.

4.10.7. Formas de celebración

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 52 del Código de Trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo exclusivamente puede celebrarse en forma escrita y en tres ejemplares, recayendo la obligación de hacerlo en esa forma, sobre el trabajador del patrono. Uno de los tres ejemplares será para el empleador, otro para el sindicato, y el tercero deberá remitirse al despacho del Ministro de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación.

4.10.8. Clases de pactos

Tanto la doctrina como la legislación laboral, establecen dos clases de pactos:

- a. El pacto colectivo de empresa, que es aquel cuyos efectos únicamente van a regir los contratos individuales de trabajo del centro de trabajo en donde se haya celebrado. Cabe señalar que esta clase de pacto colectivo es la más común en Guatemala, pues la otra clasificación como ya lo señalaremos, no tiene prácticamente ninguna aplicación, por ser una figura inadecuada.
- b. El pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada. Esta clase de pacto, es el que la doctrina denomina contrato- ley; y se caracteriza



porque sus efectos se extienden sobre los trabajadores y patronos de toda una industria, de toda una actividad económica o de toda una región determinada. En Guatemala, a pesar de que existe normado en el Código de Trabajo, nunca se ha celebrado uno sólo de éstos pactos; sin embargo, si encajara su naturaleza en el medio habrían casos en donde podría tener asidero, tal y como la industria bananera del departamento de Izabal, la industria azucarera del departamento de Escuintla, entre otros ejemplos. No obstante, y a pesar de esto, la crítica más grande que se formula a esta clase de pacto, es que es una figura exclusiva del trabajo agrícola independiente, en donde tiene su fundamentación y además que no modifica de manera permanente las condiciones de contratación individual del trabajo, pues una vez concluida su vigencia, quedan sin efecto las condiciones que se establecieron por ella, lo cual contradice el espíritu de irrenunciabilidad e inderogabilidad de los derechos laborales que preceptúa el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.10.9. Vigencia del pacto

La vigencia del pacto depende de la clase de mismo, así tenemos que en el caso del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, la vigencia del pacto es mínima de un año y máxima de tres años; mientras que si hablamos del pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria, actividad económica o región determinada, la validez mínima de éstos es de un año y la máxima es de cinco años. En ambos casos, ésta empieza a tener efectos desde el momento en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibe para el trámite de aprobación el ejemplar del pacto, que allí es remitido por las partes, es decir, que no es necesario esperar a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social apruebe el pacto que se le ha remitido, sino que únicamente basta con que conste la recepción del mismo, para que empiece a cobrar efecto.

4.10.10. Procedimiento de denuncia del pacto

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es más que la comunicación por escrito que debe darse entre las partes, para hacer del



conocimiento una de la otra que la vigencia del pacto está por concluir y que en consecuencia debe empezar la discusión y negociación de un nuevo proyecto que sustituya al que está terminando su vigencia. Ésta debe hacerse por la intermediación de la Inspección General del Trabajo, y con un mínimo de treinta días de anticipación a la terminación del mismo. Debe quedar bien entendido que por un lado, que si la denuncia no se hace con el plazo de anticipación que establece la ley, precluye el derecho a hacerla y automáticamente el pacto colectivo que se encuentra concluyendo su eficacia se tendrá por prorrogado por un plazo igual al de su existencia original; y por otro lado, que la misma no implica la terminación, ni la disminución de las condiciones individuales de contratación, que como producto de la vigencia del pacto modificaron todos los contratos individuales de trabajo en la empresa y crearon nuevas garantías mínimas a favor de los trabajadores. De tal cuenta, que esta conducta tiene como único efecto, el dejar en libertad a las partes para negociar y suscribir un nuevo instrumento de negociación colectiva.



CAPÍTULO V

5. Los derechos laborales

La Constitución mexicana de 1917 tiene el merito de haber sido la primera que eleva a carácter constitucional los principios del derecho laboral.

En Guatemala, es hasta la constitución de 1945 que se incluyen dichos principios en ella. Producto de la revolución de octubre del 44, sin embargo es hasta dos años después, cuando se emite nuestro primer código de trabajo en conmemoración del día internacional del trabajo, es decir el primero de mayo de 1947, mediante el Decreto número 330 del Congreso de la República, actualmente el código de trabajo se encuentra contenido en el decreto número 1441 del Congreso de la República, de fecha cinco de mayo de 1961.

Recordemos que el capítulo referente a trabajo, lo encontramos en la parte que se refiere a garantías sociales. Hasta el año de 1954, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 no establecía diferencia entre trabajadores de empresas particulares y del Estado, la misma regia todo tipo de relación de trabajo, sin embargo, esta Constitución fue derogada por el gobierno contrarrevolucionario. No obstante, a raíz de la Constitución del 45, los principios del derecho del trabajo quedan como preceptos constitucionales, y se consolida así el derecho del trabajo, así mismo, pasa de ser un derecho privado a un derecho publico, en consecuencia deja de ser un derecho positivo, *ius dispositivum*, para convertirse en derecho imperativo, *ius cogens*.

El derecho del trabajo, como derecho imperativo y como garantía constitucional, se dirige en dos sentidos: a) a cada trabajador y a cada patrono en ocasión de las relaciones que establezca, es decir regula las relaciones entre el capital y el trabajo; y b) se dirige al Estado al obligarlo a vigilar las relaciones que se formen y gobiernen por los principios contenidos en la ley.



5.1. Generalidades y concepto

Los derechos que tiene todo trabajador guatemalteco, de la iniciativa privada o de la administración pública, se encuentran diseminados en varias leyes, empezando por la Constitución Política de la República de Guatemala, como el máximo ordenamiento legal del país, los cuales se encuentran establecidos en el Artículo 102 como derechos mínimos, también en el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y su reglamento, en los tratados internacionales sobre materia laboral que han sido aprobados y ratificados por el Estado de Guatemala, reglamentos interiores de trabajo, contratos individuales de trabajo y los pactos colectivos referentes a las mismas condiciones. En el presente capítulo, se analizarán algunos de los derechos laborales que existen en teoría, para los trabajadores guatemaltecos.

5.2. El derecho laboral es un derecho humano

Bondenheimer al respecto, indica: “Históricamente, los derechos humanos son los derechos naturales del hombre, proclamados por el iusnaturalismo que surgió durante los siglos XVII y XVIII, como corriente filosófica.”⁵⁸ “Esta doctrina sostiene que tales derechos son inherentes a la persona humana, es decir, su naturaleza los ostenta como anteriores y superiores al Estado.”⁵⁹

En ese sentido, cabe resaltar que ni la Constitución ni las legislaciones ordinarias han formulado ninguna enumeración completa, o al menos una catalogación de los derechos humanos y tampoco la encontramos en la jurisprudencia. Sin embargo, se localizan inmersos o contenidos en las garantías individuales o del gobernado a título de derechos subjetivos públicos, es decir al poder del Estado. No obstante, no se excluye la necesidad de tipificarlos y el único documento que puede servir para este objetivo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

⁵⁸ Bondenheimer, Edgar. **Teoría del derecho**. Pág. 151.

⁵⁹ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco**. Pág. 59.



La Declaración Universal anotada, abarca toda la gama de derechos humanos en treinta artículos, los dos primeros son de carácter universal, porque le pertenecen a la humanidad entera. Los Artículos del tres al 21, preceptúan los derechos civiles y políticos a los que tienen derecho toda persona. El derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona.

Los Artículos del 22 al 27, establecen los derechos económicos, sociales y culturales a los que tienen derecho todos los seres humanos. La base de fundamentación de éstos son los Artículos 22 y 23, del mismo cuerpo normativo, donde se reconoce que todo miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. Estos artículos detallan los derechos necesarios para el disfrute del derecho fundamental a la seguridad social, incluidos los derechos económicos relacionados con el trabajo, remuneración equitativa y el disfrute del tiempo libre, los derechos sociales relacionados con un nivel de vida adecuado que asegure la salud, el bienestar y la educación, y el derecho a participar en la vida cultural de la comunidad. A estos preceptos no sólo les asigna un contenido puramente civil o político, sino económico y social, entendiendo bajo el concepto de derecho, aquella condición de vida sin la cual, en cualquier fase histórica social, los hombres no pueden dar de sí lo mejor que hay en ellos como miembros activos de la comunidad, porque se ven privados de los medios para realizarse plenamente como seres humanos.

La declaración expuesta con anterioridad, establece derechos que deben ser reconocidos al hombre para lograr su respeto como persona y su desarrollo vital dentro de la sociedad. Por tanto, los derechos declarados no son exclusivos ni estrictamente individuales sino sociales, es decir, según lo anotado por Prado: “corresponde a lo que en nuestro orden constitucional, son las garantías individuales y las garantías sociales.”⁶⁰

⁶⁰ Prado, Gerardo. **Ob. Cit.** Pág. 60.



Los derechos sociales comprenden la familia, la cultura, las comunidades indígenas, la educación, las universidades, el deporte, la salud, la seguridad y asistencia social, el trabajo, los trabajadores del Estado, los trabajadores de la iniciativa privada y el régimen económico social. Algunos de éstos también se encuentran instaurados en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, adoptó en su 86ª reunión, celebrada en Ginebra, 1998, la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, formulando la interrogante: ¿Cuáles son esos principios y derechos fundamentales?, y luego responde así: “son los principios y derechos que, en conjunto son considerados una categoría especial de los derechos humanos, sin los cuales no se puede asegurar a los trabajadores, la obtención de la parte que les corresponde legítimamente de los frutos del progreso económico generado por la liberalización del comercio.”

El derecho de trabajo, es parte de los derechos humanos, sencillamente porque es considerado como tal, y ello le permite al ser humano desarrollarse en la vida social, es decir, que es a través de esta actividad que la persona alcanza los medios económicos necesarios para satisfacer sus necesidades. Desde este enfoque, el trabajo debe verse como una acción inherente a la persona, ya que sin ésta, sencillamente no habría desarrollo, es pues el trabajo, el medio natural que tiene la persona de obtener sus satisfactores, ejecutándolo en forma directa o bien bajo la dirección de un tercer sujeto, de ahí que el trabajo constituye parte de los derechos humanos.

Dentro de la legislación interna guatemalteca, el derecho de trabajo, acertadamente se ubica dentro de los derechos humanos, situado dentro de los derechos colectivos, parte de la segunda generación de los derechos humanos. En principio, si observamos el índice de la Constitución Política de la República de Guatemala, encontramos que contenido del título segundo, son los derechos humanos, que se desarrollan en dos capítulos, derechos individuales y derechos sociales; además la sección octava y novena, comprenden las normas relativas a trabajo, lo cual nos permite afirmar



formalmente, que éste regula derechos humanos y que, quién viola esas normas, atenta contra los mismos.

Ahora la pregunta que debemos formularnos es: ¿Cómo opera el derecho laboral, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, como parte de los derechos humanos?, a ello debemos de partir del principio, que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la regulación en que descansa todo el ordenamiento jurídico, es decir, que se encuentra en la cúspide jerárquica del ordenamiento jurídico guatemalteco. La Carta Magna, le otorga validez formal y material al resto del sistema legal guatemalteco, quiere decir que ninguna norma puede ser contraria a ella. Ahora bien, el Artículo 102, señala que lo indicado en la sección octava y novena, del capítulo II, del título II de la ley fundamental, constituyen derechos mínimos. Este artículo referido, concuerda perfectamente con el espíritu del Artículo 106 del mismo ordenamiento constitucional, que en su parte conducente preceptúa: “los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley.”

De las dos normas citadas, se puede determinar lo siguiente: Que la Constitución contiene derechos mínimos para los trabajadores, los cuales fácilmente pueden ser ampliados por acuerdo entre las partes de la relación laboral, mediante la promulgación de leyes; también pueden ser superados los derechos laborales constitucionales, mediante tratados ratificados por el Estado de Guatemala. Las normas citadas salvan el dilema surgido del principio de supremacía constitucional y jerarquía normativa. El primero se refiere a que ninguna disposición legal de rango inferior, puede contradecir a la Carta Magna, y la segunda se refiere a la validez formal y material que toda norma debe contener para ser válida dentro del ordenamiento jurídico. En síntesis, las disposiciones constitucionales citadas, permiten que mediante una simple práctica de carácter gubernativo o simplemente el acuerdo entre las partes, se puedan establecer derechos superiores a los establecidos en la Constitución; es decir, que la misma autoriza y facilita ser superada, esto ampara el principio de jerarquía normativa.



El hecho que la norma constitucional permite ser ampliada por otras normas de rango inferior, no significa que las mismas sean de carácter constitucional, salvo aquellas que nacen de un tratado sobre derechos humanos y ratificado por el Estado de Guatemala; las cuales se incorporan al ordenamiento jurídico nacional por el párrafo primero del Artículo 44 de la ley suprema, que sin ser constitucionales, tienen el carácter de norma suprema, al prevalecer sobre el derecho interno, no sobre la Constitución.

Abordamos entonces, el tan controversial Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno; pero sin entrar a discutir sobre el concepto de preeminencia podríamos concluir que este artículo, es adicional y únicamente viene a ratificar lo ya manifestado.

A ese respecto López Aguilar afirma que: “el derecho subjetivo y deber jurídico son conceptos que no caben concebir el uno sin el otro.”⁶¹ La Declaración Universal de los Derechos Humanos, al tener preeminencia sobre el derecho interno, es norma al mismo nivel que la Constitución Política de la República de Guatemala; en la jerarquía normativa y por lo tanto superior al resto del ordenamiento jurídico guatemalteco, donde el sujeto pasivo es el Estado y el activo es toda persona, sin distinción alguna.

En conclusión, el derecho laboral es derecho humano, porque así lo contempla la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo, opera sobre el derecho interno, por medio de las disposiciones constitucionales contenidas en los Artículos 44 y 46 de la Carta Magna.

⁶¹ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 31.



5.3. Los derechos de los trabajadores del Estado que laboran en el Organismo Judicial

El conocido tratadista Guillermo Cabanellas, en su acepción como sustantivo masculino, indica derecho es: “La acción sobre una persona o cosa; los beneficios, ventajas, y provechos exigibles o utilizables; y, los privilegios y las prerrogativas derivadas del estado de una persona.”⁶²

En ese orden de ideas, podemos conformar un concepto de los derechos de los trabajadores del Estado, diciendo que es la facultad, poder, posibilidad o potestad individual, debidamente reconocidos, que cada servidor público tiene que hacer o exigir todo aquello que la ley o él como ente tiene establecido a su favor.

Como se indicará más adelante, en el presente capítulo, para que esos derechos adquieran su desarrollo o se manifiesten como tales, es necesario su determinación concreta, esto es, que tengan un objeto y se manifiesten a través de un su caso: mientras no se produzca el suceso que propicia a un derecho específico, el mismo estará únicamente en expectativa, como una facultad o potestad eventual que sólo se podrá ejercitar al manifestarse.

Es conveniente recordar que la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, ya no es el único cuerpo legal que establece derechos para los empleados y funcionarios de dicho organismo; actualmente existe una respetable cantidad de normas y disposiciones reglamentarias que contienen regulaciones acerca de los beneficios que disfrutan o pueden disfrutar los empleados del Estado que laboran en el Organismo Judicial.

Para el desarrollo del presente trabajo se estimó conveniente iniciar la investigación, análisis y comentarios de cada derecho que asiste a los trabajadores, partiendo de la norma constitucional que establece el derecho a optar a empleos o cargos públicos. En efecto, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 113

⁶² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 630.



preceptúa: “Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en meritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

La norma antes citada, no se refiere a un empleo, puesto o cargo determinado, de tal manera que su cobertura se extiende a todos los existentes en la actualidad y los que puedan existir en la administración de justicia dentro de los cuales lógicamente se contemplan los relativos al Organismo Judicial.

Dada la circunstancia de que dicha norma no se cumple solamente con el simple hecho de optar, sino que el mismo se materializa mediante el ejercicio o desempeño de un puesto, es imperativo entonces que los derechos de los empleados que laboran en el Organismo Judicial sean clasificados en dos categorías:

- a) Auxiliares judicial
- b) Trabajadores administrativos y técnicos

5.4. Derechos previos al ingreso en el servicio del área judicial, administrativa o técnica del Organismo Judicial

El acto de toma de posesión, es el que vincula a un particular con la administración pública; en esa virtud, es a partir de la toma de posesión, en un puesto e inicio de la relación laboral, cuando una persona simultáneamente acepta ser titular de los derechos y obligaciones que las leyes confieren a los servidores públicos.

Los derechos que a continuación se examinan, se consideran como derechos de los particulares, previo al ingreso a la administración pública antes de adquirir la condición de servidores públicos; de allí su importancia de incluirlos en el presente trabajo.



5.4.1. Derecho de acudir a las convocatorias y someterse a las pruebas

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, en el Artículo 11 establece: “Regímenes de Servicio. Para los efectos de la aplicación de esta ley y atendiendo al procedimiento de selección, nombramiento, evaluación de desempeño, ascenso y remoción, se utilizará únicamente cualesquiera de los regímenes siguientes, según sea los puestos de que se trate: a. Puestos del régimen del servicio de oposición. b. Puestos del régimen del servicio de libre nombramiento y remoción.”

Las pruebas que se realizan deben ser de libre oposición y tienen por objeto determinar la capacidad, aptitud y habilidad de los candidatos para el desempeño de los deberes atinentes al puesto de que se trate.

La normativa de servicio civil del Organismo Judicial también establece en el Artículo 12 que: “Régimen de oposición. El régimen de oposición se refiere al procedimiento para el nombramiento en puestos con funciones permanentes que aparezcan señalados como tales, específicamente, en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios del Organismo Judicial.”

Es importante señalar al respecto, que para ingresar al régimen de oposición los particulares deben cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 16 de la Ley de Servicio Civil el cual indica: “Requisitos de ingreso al régimen de oposición. Toda persona tiene derecho de solicitar su ingreso al régimen de oposición. Para ingresar a la carrera de auxiliar judicial, trabajador administrativo y técnico se requiere estar en el pleno goce de sus derechos civiles y políticos y además: a) Tener condiciones de salud que le permita ejercitar idóneamente el cargo; b) Llenar los requisitos correspondientes al puesto, establecidos en el Manual de Clasificación y Evaluación de Puestos y Salarios; c) Ser de reconocida honorabilidad; d) Superar las pruebas, exámenes y concursos que establezca esta ley y su reglamento; e) Tener la calidad de elegible; f) Aprobar el programa de inducción que se establezca; y g) No haber sido condenado en sentencia ejecutoriada dentro de los 10 años anteriores a su nombramiento por cualquiera de los siguientes delitos: malversación, defraudación, contrabando, falsedad, falsificación, robo, estafa, prevaricato, cohecho, exacciones ilegales, violación de



secretos. Cualquier otro requisito que se establezca en el reglamento de esta ley (Artículo 10 de dicho reglamento)”

El Artículo 14 de la Ley de Servicio Civil indica acerca de que: “Clasificación y evaluación de puestos. Todos los puestos del Organismo Judicial deben ordenarse en un Manual de Clasificación y Evaluación, que tome en cuenta la responsabilidad asignada al puesto y los requerimientos que éste exige del empleado, en cuanto a conocimiento, preparación, experiencia, aptitud, rendimiento y capacidad. Cada puesto deberá asignarse a un grupo ocupacional y a una categoría salarial. El reglamento definirá los grupos ocupacionales.”

Es decir, que dicho precepto legal establece la forma de clasificación y evaluación de los puestos que se dan en el Organismo Judicial, en virtud a la responsabilidad delegada al puesto a ocupar.

Las convocatorias deben ser hechas conforme lo establecido en el Artículo 17 de este mismo cuerpo legal, el cual dicta: “Convocatoria. Para ocupar los puestos comprendidos en el servicio de oposición deberá seguirse una política de convocatoria abierta, que tenga por objeto reclutar mediante una divulgación adecuada a los mejores candidatos. El concurso de oposición comprenderá tantas plazas como vacantes existan en la fecha de la convocatoria y el número adicional que se considere razonable para cubrir las que puedan producirse mientras se realizan las pruebas.”

5.4.2. Derecho a conocer los resultados de la convocatoria del Organismo Judicial

Para los efectos de los resultados en una convocatoria realizada por el Organismo Judicial a través del departamento de recursos humanos, el cual dará a conocer los resultados de dicha convocatoria, realizada por ser este el órgano encargado de la administración de personal, clasificación de puestos y la administración de los salarios y otros servicios complementarios, esto según lo preceptuado en el Artículo 10 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Se consideran elegibles únicamente a quienes



llenen los requisitos de ingreso y superen las pruebas respectivas como lo menciona el mismo artículo de dicho cuerpo legal.

A todos los candidatos elegibles se les formará un registro de teniendo tal responsabilidad de faccionar el mismo por medio del departamento citado anteriormente, colocándolos en riguroso orden descendente de calificaciones, como lo indica el Artículo 20 de mencionado ordenamiento jurídico.

5.5. Derechos de los trabajadores del Organismo Judicial conforme a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de dicho Organismo

En relación a los derechos de los trabajadores según el título III, capítulo I, Artículo 37 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial se establece: “Derechos. Son derechos de los empleados y funcionarios del Organismo Judicial, además de los que establecen la Constitución Política de la República, los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y otras leyes ordinarias, los siguientes:

- a) A no ser removidos de sus cargos sino por las causas y en la forma establecida en la Constitución Política y las leyes.
- b) Devengar un salario digno y justo de acuerdo a su puesto y categoría, que tienda a dignificar la función judicial y a mantener altos niveles de eficiencia en la misma, así como los demás beneficios y compensaciones de carácter económico y social que correspondan.
- c) Participar de los programas y actividades de bienestar social y beneficiarse de los mismos.
- d) Optar a becas de estudios superiores, recibir cursos de capacitación y perfeccionamiento en el desempeño de sus funciones.
- e) Participar en el sistema de oposición para ascender dentro de su carrera, optando a servicios de mayor categoría y salario.



- f) Conocer el resultado de las evaluaciones periódicas de su desempeño orientadas a la mejora en su eficiencia y eficacia en el puesto.
- g) Disfrutar de un período anual de vacaciones, aguinaldo, descanso pre y post natal, período de lactancia, los asuetos que la ley establezca y otros que determine el reglamento.
- h) Obtener permisos y licencias en la forma establecida por esta ley y sus reglamentos.
- i) Asociarse libremente para cualesquiera fines legítimos.
- j) Impugnar las resoluciones en los casos de imposición de sanciones disciplinarias.
- k) Ser reinstalado en el puesto o recibir la indemnización correspondiente en caso de despido sin causa justificada.
- l) Recibir la pensión de jubilación que determine la ley.
- m) Los contenidos en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Los derechos de los trabajadores del Organismo Judicial que prestan sus servicios dentro de mencionado Organismo del Estado, se encuentran plasmados y desarrollados en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, el Reglamento de la misma y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Organismo Judicial del de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, S.T.O.J.

Tales preceptos, se originan desde la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias, reglamentos, y pactos colectivos de condiciones de trabajo, y para un conveniente análisis, explicación y comentario de cada uno de estos derechos se estimó más beneficioso y fructífero, enfocarnos individualmente en los capítulos subsiguientes que consideramos de esa manera.



5.5.1. Derecho a la remuneración

El derecho al salario inherente al puesto que se desempeña, es quizás uno de los derechos más importantes y de mayor interés para un trabajador público y también privado.

La Constitución Política de la República de Guatemala, al referirse a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, y al salario lo hace de la forma siguiente:

- Artículo 102 literal b) preceptúa lo concerniente a que: “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la Ley.”
- Artículo 102 literal c) establece: “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”
- Artículo 102 literal e) dicta: “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.”
- Artículo 102 literal f) señala: “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.”

Una vez incluidas las necesarias citas de la Carta Magna, señalamos algunas consideraciones importantes, para ello es indispensable establecer primeramente qué se entiende por remuneración.

Los vocablos sueldo y salario suelen confundirse, al relacionar el primero con los empleados y al segundo con los obreros. Laboralmente y para los efectos del presente trabajo ambos son considerados como de significación idéntica.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 88 que: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de



trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

Una definición muy clara y sencilla es la que proporciona el autor Guillermo Cabanellas: “El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.”⁶³

En el sector público guatemalteco, el salario esta atribuido directamente al puesto y no a la persona que lo ocupa; su monto ha sido fijado de acuerdo con una valoración efectuada atendiendo la importancia, complejidad, grado de autoridad, riesgos, dificultad y otros factores que inciden en el desempeño del puesto de que se trate, sobre la base de los argumentos expuestos, se concluye en que resulta imperativo a los fines de la remuneración del trabajador público dentro del Organismo Judicial, que todos los trabajadores que realicen funciones de naturaleza similar, sean también objeto de idéntico tratamiento salarial.

En cuanto a la política salarial, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el Artículo 40 dispone: “Política salarial. Corresponde a la Presidencia del Organismo Judicial aprobar la política salarial con base en los estudios anuales y recomendaciones técnicas que oportunamente realice el Sistema de Recursos Humanos y de acuerdo a las posibilidades financieras del Organismo Judicial.”

⁶³ Cabanellas, Guillermo. **Ibid.**



También el mismo cuerpo legal, estatuye en el Artículo 41 lo siguiente: “Sistema de remuneración. El sistema de remuneración comprende los salarios, beneficios diferenciales y cualquier otra prestación de carácter pecuniario que reciban los empleados y funcionarios por sus servicios en el desempeño de sus cargos. El sistema que se establezca deberá tener escalas generales de salarios, con montos mínimos y máximos. Cada puesto deberá ser asignado a la categoría salarial correspondiente, según el sistema de clasificación y evaluación que se adopte.”

Para concluir con la explicación del presente derecho es importante enumerar que el Artículo 43 de la ley en mención preceptúa: “Protección del salario. Sobre los salarios no podrán efectuarse más descuentos o embargos que los autorizados por la ley.”

5.5.2. Derecho al descanso

La institución del descanso es una de las más interesantes del derecho social moderno. Las actuales teorías sobre el tema, coinciden en señalar que éste tiene tres finalidades: la primera es de orden fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita primordialmente del descanso para reponerse de la fatiga del trabajo; la segunda es de carácter familiar, toda vez que el descanso posibilita la convivencia en el hogar; y, la tercera es de naturaleza social porque el descanso permite la relación con otras familias y concede la oportunidad de asistir o dedicarse a otras actividades culturales.

Como se indicó anteriormente, el descanso ha adquirido importancia jurídica trascendental a través del derecho laboral o del trabajo; en ese sentido y para realizar un adecuado análisis de tal derecho en cuanto a los empleados públicos que prestan sus servicios en el Organismo Judicial, se hace necesario clasificarlos atendiendo a su origen, de la manera siguiente:

5.5.2.1. Derecho al descanso derivado de la prestación de servicios

En este derecho, se encuentra establecido en el pacto colectivo de condiciones de



trabajo del Organismo Judicial, el cual lo considera desde dos puntos de vista, de la siguiente manera:

5.5.2.1.1. Derecho a descanso dentro de cada jornada ordinaria de trabajo

El Artículo 32 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Organismo Judicial, establece: “Los trabajadores del Estado que laboran en el Organismo Judicial, están sujetos a una jornada de trabajo, la cual está determinada en un horario oficial para todas las dependencias del citado organismo, en la capital de la república la cual es de siete horas y media de lunes a viernes, respetando los horarios ya establecidos, la cual podrá ser modificada previo acuerdo entre las partes, si luego de los estudios respectivos que tomen en cuenta las necesidades del servicio y las características de la región y la convivencia de modificarlo.”

5.5.2.1.2. Derecho a descanso después de cada jornada de trabajo

Como se indicó en numeral anterior, la jornada de trabajo establecida para los trabajadores públicos que laboran en el Organismo Judicial es de siete horas y media; en consecuencia, una vez finalizada ésta se adquiere el derecho a descansar hasta el inicio de la siguiente jornada.

5.5.2.1.3. Derecho a descanso semanal

El Pacto colectivo de condiciones de trabajo del Organismo Judicial, prescribe que el horario oficial de la jornada de trabajo, se debe de observar de lunes a viernes; concurrentemente no se laboraran los días sábado y domingo, durante los que se disfruta el derecho a descanso. Esto como lo establece el Artículo 32 de dicho pacto; adicionalmente este precepto legal indica de forma excepcional que: “Los empleados de los tribunales donde usualmente o por costumbre se realicen turnos o jornadas extraordinarias, o en los días, sábados, domingos, de asueto o de permisos oficiales de suspensión de labores por cualquier causa, podrán compensar el tiempo trabajado en cualquiera de los días de la semana próxima siguiente a la del trabajo realizado, el cual



será autorizado previamente por el juez respectivo, atendiendo la conveniencia y necesidades del servicio, llevando un registro fidedigno de cada autorización. Para efectos de lo anterior, los jefes inmediatos deben evitar incurrir en abusos de su personal, delegándoles las responsabilidades inherentes a sus cargos.”

5.5.2.1.4. Derecho a descanso anual

Este derecho se refiere a las vacaciones de los servidores públicos, el cual será analizado y comentado adecuadamente, en un epígrafe la presente tesis.

5.5.3. Derecho al descanso derivado de causas ajenas a la prestación de servicios

Esta clase de derecho se origina por razones cívicas, religiosas, políticas. Así mismo es el Estado el que instituye éste, el cual tiene carácter oficial para trabajadores del sector público y privado; comúnmente es conocido como asueto, además existe el descanso que se otorga a los servidores públicos por motivo de la fiesta de la localidad, esto es lo que se conoce como feriado. La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en su Artículo 48 determina: “Asuetos. Son días de asueto con goce de salario los que establezcan las leyes. El Presidente del Organismo Judicial podrá acordar días de descanso con goce de sueldo, por razones extraordinarias, tomando en cuenta las necesidades del servicio.”

Los empleados judiciales, de conformidad con la Ley de Servicio Civil de dicho Organismo tienen derecho a disfrutar de los siguientes días de asuetos como lo establece el Artículo 34 del pacto relacionado: “son días de asueto ordinarios con goce de salario, conforme al Artículo 42 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, los siguientes:

- a) 1 de enero;
- b) Miércoles, jueves y viernes Santo;
- c) 1 de mayo;



- d) 30 de junio;
- e) 15 de septiembre;
- f) 20 de octubre;
- g) 1 de noviembre;
- h) 24, 25 y 31 de diciembre;
- i) El día de la fiesta de la localidad;
- j) 10 de mayo, para las madres trabajadoras del Organismo Judicial; y
- k) El día del cumpleaños del trabajador.

Cuando cualquiera de los días antes enumerados, coincida con día inhábil, los asuetos que les correspondan se trasladarán para el día hábil inmediato anterior o posterior, previa declaración del Organismo.”

Durante los días de asueto relacionados con anterioridad, los empleados del Organismo Judicial tienen derecho a descansar con goce de salario.

Al respecto, de derecho al descanso forzoso de treinta días antes del parto y a cuarenta y cinco después del mismo, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 literal k) lo siguiente: “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.” Por su parte la Ley de Servicio Civil en el Artículo 37 literal g), preceptúa al respecto: “Disfrutar de un período anual de vacaciones, aguinaldo, descanso pre y post natal, período de lactancia, los asuetos que la ley establezca y otros que determine el reglamento.”



El derecho al descanso que se comenta, no merece ningún comentario adicional ya que la Carta Magna y la Ley son suficientemente claras en tal sentido. No obstante, como un aporte personal para determinar a nivel de detalle, los beneficios que con motivo de la maternidad pueden disfrutar las trabajadoras del Estado que laboran en el Organismo Judicial, es importante señalar que la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, preceptúa que la protección relativa a maternidad comprende los beneficios siguientes para la afiliada: a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo el parto y el período postnatal. Estos beneficios, se conceden también a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él, es decir que no trabaje; b) Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada; c) Ayuda para la lactancia en especie o en dinero; y d) Finalmente, es imperativo señalar que las madres trabajadoras que prestan sus servicios en el Organismo Judicial tienen derecho a una hora diaria por tiempo de lactancia, por el plazo de tres meses, contados a partir del día en que la madre retome sus labores, como lo establece el Artículo 38 del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

5.5.4. Derecho a vacaciones

Como quedó consignado en el capítulo anterior, el derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas es un derecho de orden eminentemente social y de naturaleza fisiológica ya que permite el descanso del empleado público, coadyuvando a su recuperación física y mental, después de cumplir con las actividades inherentes a su puesto de trabajo, durante un año ininterrumpido de labores. Doctrinariamente, se entiende este término, a la temporada en la que se suspende el trabajo habitual, negocios, estudios, servicios y demás actividades, con el fin de disponer de un período de tiempo para un descanso reparador, ya sea para entregarse a ocupaciones personales o dedicarse a las distracciones familiares.

En vista de lo expuesto en materia de administración de personal, es evidente que debe entenderse por vacaciones un descanso continuo, que se otorga a los trabajadores en virtud de un año de servicios; su principal finalidad es que los trabajadores tengan la

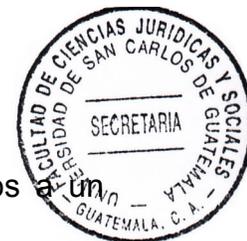


oportunidad de no laborar, para recuperar energías y dedicarse a actividades que tiendan a su relajamiento y esparcimiento.

Antiguamente se aseguraba, que la institución de las vacaciones pagadas obedecía a un permiso o recompensa del patrono por la buena conducta del trabajador. Actualmente es universalmente aceptado el criterio de que las vacaciones remuneradas son producto de una necesidad biológica, social y moral del ser humano, a modo de constituir una auténtica conquista lograda por los trabajadores que data de finales del siglo pasado, cuando los trabajadores ingleses de la industria lograron la autorización de tan significativa prestación.

Algunos autores concuerdan o coinciden, en lo concerniente a esta institución, por señalar que la prestación de las vacaciones con disfrute de salario, es saludable y beneficiosa, tanto para el trabajador como para el Estado, para el servidor público, porque le permite olvidar por varios días o semanas la rutina del trabajo, proporcionándole simultáneamente la oportunidad de solazarse o divertirse fuera del lugar de trabajo. De un modo reflejo, también es provechosa para el Estado; primero, para que el rendimiento del servidor público no merme, y posteriormente después de un lapso de tiempo no laborado, éste se incorpore a su trabajo con renovado entusiasmo para ejecutar de la mejor manera las tareas que tiene encomendadas.

En lo relativo a las vacaciones de los trabajadores que prestan sus servicios en el Organismo Judicial, se debe hacer resaltar lo que Artículo 49 la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y el reglamento de dicha Ley en el Artículo 43 preceptúa: “Que todo trabajador tiene derecho a veinte días hábiles de vacaciones por cada año de servicios. Adicionalmente a los días hábiles de vacaciones que se concedan, se pagaran los días de descanso respectivos de manera que por cada cinco días hábiles de vacaciones se pagaran siete días de salario. Esta disposición es clara y al efecto bastará indicar que corresponde concederla a la institución o dependencia en la que el empleado labore. Sobre este particular, se estima necesario subrayar que la Oficina Nacional de Servicio Civil sustenta el criterio de que los empleados públicos que pasen a prestar sus servicios de una entidad del gobierno central a una descentralizada o



viceversa; conservan su relación de trabajo en virtud de prestar sus servicios al mismo patrono que en este caso es el Estado.

La única diferencia anotada en esta institución, es la que encontramos en concordancia a la establecida en el Artículo 40 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo el cual indica: “Vacaciones para trabajadores de alto riesgo”. El personal técnico y administrativo del servicio médico forense, para los efectos del presente pacto, por las labores que realiza, se califica de alto riesgo, en consecuencia, después de un año continuo de servicios, tiene derecho a un período vacacional de treinta días hábiles. El personal que no haya completado el año de servicios, tiene derecho a la parte proporcional de las mismas, tal como se establece en el Artículo 43 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.”

Adicionalmente, se puede indicar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Organismo Judicial establece en el Artículo 41: “Bono de Vacaciones. El Organismo continuará otorgando a sus trabajadores el bono de vacaciones de trescientos cincuenta quetzales que actualmente disfrutan y el mismo debe cancelarse con ocho días de anticipación al inicio del período de vacaciones y a aquellos trabajadores que no hayan completado el año de servicio, se les hará efectivo en forma proporcional.”

También el referido pacto, establece un bono de vacaciones de trescientos cincuenta quetzales, que actualmente disfrutan y el mismo debe de cancelarse ocho días antes del inicio del período de vacaciones y aquellos trabajadores que no hayan completado el año de servicio, se les hará efectivo en forma proporcional; sí en el período antes mencionado, coincide con asuetos ordinarios o especiales establecidos en este pacto o permisos oficiales u otros otorgados por el organismo, estos no formaran parte del mismo y se compensarán a requerimiento del trabajador, según los Artículos 41 y 42.



5.5.5. Derecho a licencia con goce y sin goce de sueldo

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, se entiende por licencia a: “la facultad, permiso, consentimiento u autorización para hacer una cosa.”⁶⁴

Dentro del artículo referente a los derechos de los empleados del Organismo Judicial, la Ley de Servicio Civil preceptúa que los trabajadores que laboran en ese organismo, tienen derecho a licencias con o sin goce de sueldo, como lo establece el Artículo 51 de dicha Ley el cual indica: “Licencias. Se considera licencia todo permiso que se conceda al funcionario o empleado judicial para ausentarse temporalmente del puesto. El Sistema de Recursos Humanos proveerá el sustituto, que deberá estar debidamente calificado a manera de continuar con una adecuada prestación del servicio.”

Además, dicha Ley regula las clasificaciones de licencias en el Artículo 52: “Clasificación de licencias. Los empleados y funcionarios del Organismo Judicial tienen derecho a licencias con o sin goce de salario, de conformidad con las siguientes normas, las que se establezcan en el reglamento respectivo y las contenidas en otras leyes especiales:

5.5.5.1. Licencias ordinarias con goce de salario:

- i. Por enfermedad, maternidad o accidente;
- ii. Para realizar estudios, recibir adiestramiento, seminarios, conferencias, hacer investigaciones o atender invitaciones, siempre que se relacionen con las funciones del puesto que se desempeña y que la actividad que se realice o en la cual se participe, sea de interés para el Organismo Judicial;
- iii. Licencias por motivos de carácter familiar:
 1. Cinco días hábiles en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente e hijos del empleado.
 2. Tres días hábiles en caso del fallecimiento de un hermano del empleado.
 3. Ocho días hábiles en caso de matrimonio del empleado.
 4. Tres días hábiles en caso de alumbramiento de la esposa o conviviente del empleado.

⁶⁴ Diccionario de la lengua española. Pág. 803.



5. Tres días hábiles en caso de hospitalización por enfermedad grave del cónyuge o conviviente e hijos del empleado.
6. Dos días hábiles en caso de hospitalización por enfermedad grave de los padres del empleado.

iv. Licencias por estudios:

1. Por un mes para sustentar examen técnico profesional privado o ejercicio profesional supervisado, por dos veces.
2. Por dos días hábiles para sustentar examen público o de graduación.
3. Por el tiempo que dure la asistencia del empleado a becas en representación del Organismo Judicial.

Los funcionarios y empleados judiciales que gocen de tales licencias, deben comprobar plenamente la causa o motivo que las originó. En todo caso, las licencias que se otorguen a los empleados y funcionarios no pueden exceder del plazo máximo que establece la Ley Orgánica del Presupuesto y su reglamento.

5.5.5.2. Licencias ordinarias, sin goce de salario

En lo relativo a este tipo de permiso laboral, es importante señalar que son aquellas que la autoridad nominadora permite al trabajador gozar de ellas, en virtud de que éste solicita la misma por motivo de carácter personal. La cual no puede extenderse por un plazo de más de dos meses y ésta será condescendida a los funcionarios y empleados judiciales por conducto del sistema de recursos humanos.

5.5.5.3. Licencias especiales, con o sin goce de salario

En relación a las licencias laborales establecidas, el pacto colectivo mención establece en los Artículos 35 y 36 dos tipos, las cuales son: “Licencia extraordinaria con goce de salario: En aquellos casos en que el Organismo otorgue licencia extraordinaria con goce de salario, en los centros de trabajo en que por regla general no se realicen turnos, y alguno o algunos de sus trabajadores deban laborar para realizar las diligencias ya programadas o cubrir dichos turnos, también tendrán derecho a la compensación del tiempo laborado. Licencia por suspensión medica. El Organismo otorgará licencia con



goce de salario hasta un máximo de dos meses, en los casos de suspensión médica debidamente comprobada, si el trabajador no estuviere protegido por el Régimen de Seguridad Social y, en los departamentos de la República donde no exista cobertura de enfermedad común, por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

Sobre el tema expuesto, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial contempla en el Artículo 53 lo siguiente: “Autoridades que conceden las licencias. Las licencias de los funcionarios y empleados judiciales se conceden por conducto del sistema de Recursos Humanos. Por motivos especiales, debidamente justificados, el jefe inmediato podrá conceder licencias hasta por cinco días hábiles, debiendo informar inmediatamente a la autoridad que corresponda del Sistema de Recursos Humanos.”

Es importante hacer notar que, tomando en cuenta lo analizado, que las disposiciones legales que regulan lo concerniente a las licencias deben considerarse que el disfrute de licencia con goce de sueldo no afecta ni suspende la continuidad de la relación laboral; sino por el contrario la modifica en cuanto a que ésta únicamente suspende la obligación de la prestación del servicio, pero en ningún momento interrumpe la relación laboral del empleado público ni altera los otros derechos y obligaciones que forman la relación jurídica de trabajo que media entre el empleado y el Estado. Por otro lado, no sucede lo mismo con las licencias sin goce de salario, las que si afectan los derechos de los empleados en cuanto a vacaciones y aguinaldos.

Para finalizar lo relativo a esta institución, se torna imperativo recordar que, aun cuando la regulación acerca de licencias con y sin goce de sueldo, están previstas en la ley, es facultad de la autoridad nominadora correspondiente, concederla o denegarla, tomando como base las justificaciones y pruebas que se le presenten al solicitarlas.

5.5.6. Derecho a enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios

Los trabajadores del Estado que prestan sus servicios en el Organismo Judicial tienen establecido, por la propia Ley de Servicio Civil, su derecho a enterarse de los resultados de la evaluación de sus servicios que efectúa la autoridad nominadora, por medio de los respectivos jefes de dependencia.



Para tal efecto, la citada Ley en el Artículo 37 inciso f) ordena que: “Conocer el resultado de las evaluaciones periódicas de su desempeño, orientadas a la mejora en su eficiencia y eficacia en el puesto”; dicha prueba, deberá efectuarse una vez al año a los empleados públicos, con el propósito de contar con bases para recomendar ascensos, adiestramientos e incrementos de salarios, cursos de capacitación y remociones. En lo concerniente al sistema de capacitación la Ley de Servicio Civil de dicho organismo se establece un sistema de capacitación y actualización para los empleados y funcionarios judiciales, el cual deberá ser permanente y obligatorio como lo preceptúa el Artículo 22 de la Ley en mención.

5.5.7. Derecho a recibir un aguinaldo en efectivo

Continuando con el análisis y comentario de los derechos estipulados a favor de los empleados públicos que laboran en el Organismo Judicial, podemos indicar que la Ley de Servicio Civil, en la parte conducente del Artículo 37 inciso g), estipula lo referente a disfrutar del pago de un aguinaldo, que deberá ser cancelado en dos partes: el primer pago en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y el segundo en la primera del mes de enero.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, aguinaldo es un: “regalo que se acostumbra a dar en navidad; en la República de Argentina y en otros países Americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben de dar a sus obreros y empleados.”⁶⁵

Actualmente, el aguinaldo a que tienen derecho los servidores públicos, consiste en una prestación equivalente a su sueldo ordinario mensual, y debe ser cancelado en su totalidad ya que éste se considera como un sueldo extra del cual gozan todos los trabajadores tanto de la iniciativa privada como pública.

El pago de aguinaldo se rige por las siguientes normas:

1. Si el trabajador dejare de prestar sus servicios durante el transcurso del año el aguinaldo, debe ser pagado en forma proporcional al tiempo de servicio; el pago se

⁶⁵ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Tomo I. Pág. 147.



efectúa en la misma forma y oportunidad que se hace para el resto de servidores públicos en servicio, es decir cincuenta por ciento en el mes de diciembre y el resto a finales del mes de enero siguiente.

2. Para el cómputo de aguinaldo, no se toman en cuenta los gastos de representación, gastos de viáticos, bonificaciones de o profesional, horas extras, ni cualquier otra remuneración adicional al sueldo.

3. El cálculo de aguinaldo se efectúa con base al salario devengado en el mes de noviembre de cada año.

4. El monto del aguinaldo no debe ser afectado por licencias con goce de sueldo, descanso pre y postnatales, vacaciones, suspensiones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y disfrute de becas.

5. La suma recibida en concepto de aguinaldo está exenta del pago de toda clase de impuestos, contribuciones y descuentos de cualquier naturaleza.

6. Los reclamos por errores en el monto o cómputo del aguinaldo, deben ser planteados ante la Dirección de Contabilidad del Estado, dependencia del Ministerio de Finanzas Públicas.

5.5.8. Derecho a indemnización

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, indemnización es “la reparación, compensación, satisfacción o resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.”

La institución de la indemnización, propia del derecho laboral, pasa a formar parte importante del derecho administrativo, ya que es precisamente esa rama del derecho, como reguladora de la estructura y funcionamiento de la administración pública, a la que corresponde normar la formación, desarrollo y extinción de las relaciones jurídicas nacidas entre el Estado y los servidores públicos.



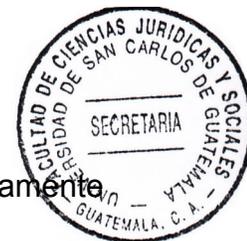
La Ley de Servicio Civil en el Artículo 51 numeral 7 primer párrafo en el que se consagra: “el pago de las llamadas por la doctrina prestaciones sociales. Al efecto dicha Ley establece que tales servidores tienen derecho a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servidores no alcanzaron un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos.”

Por otra parte, observamos que la Constitución Política de la República, prevé al respecto en el Artículo 110 lo siguiente: “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

En razón de lo anterior, y aún cuando la propia Ley de Servicio Civil señala por una parte, que el derecho a indemnización en ningún caso excederá de cinco sueldos; y por la otra, que los trabajadores del Estado clasificados dentro del servicio exento, no están sujetos a las disposiciones de dicha Ley y consecuentemente, no tienen tampoco derecho a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado, tales cuerpos normativos, por prevalencia de la norma constitucional y derogatoria tácita, han dejado de tener vigencia.

De esa cuenta, a partir de la Carta Magna, los trabajadores del Estado, sin distinción alguna, al ser despedidos sin causa justificada tienen derecho a recibir su indemnización, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, que no puede exceder de diez meses de salario.

Al respecto es oportuno señalar qué debe de entenderse por despido injustificado, el cual aunque la Ley de Servicio Civil no lo conceptualiza expresamente, se creyó más comprensible definir como la terminación definitiva de la relación laboral, sin haber incurrido por parte del trabajador, en las causales de despido establecidas por la ley, según el Artículo 76 de dicha ley, debidamente comprobadas. Dicho de una manera



más práctica y concreta: despido injustificado es aquel que no fue debidamente comprobado por la autoridad nominadora que lo ordenó.

Originalmente, la Ley de Servicio Civil establecía, al respecto lo siguiente:

- a) La forma de pago de indemnización de mensualidades sucesivas, establecido en el Artículo 61 numeral 7 segundo párrafo;
- b) La suspensión del pago de las mismas por reingresar al servicio público, al tomar posesión de un nuevo cargo, como lo preceptúa el Artículo 61 numeral 7 segundo párrafo de la ley en mención; y,
- c) Que la reclamación del pago correspondiente, se debía hacerse dentro del término de tres días contados a partir de la notificación de despido, a través de Recurso de Apelación, así lo establece el Artículo 19 numeral 6 y el Artículo 80 de dicha ley.

Al tenor de lo preceptuado por el Artículo cinco de la Ley del Organismo Judicial, tales disposiciones fueron derogadas tácitamente por la Ley Orgánica del Presupuesto, cuerpo legal que en su parte conducente expresa en su Artículo 73:

- a) “El pago de la indemnización deberá hacerse en su totalidad dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de la resolución que ordene el pago;
- b) Si el trabajador reingresa al servicio público, puede cobrar la indemnización total por el tiempo servido anteriormente; y
- c) La solicitud de indemnización debe presentarse dentro de los treinta días contados a partir de la fecha en que el trabajador haya sido despedido.”

Actualmente, para el trámite del Recurso de Apelación, como lo establece la Ley de Servicio Civil en el Artículo 19 numeral 6 y Artículo 80, el cual estipula que: “por supresión del puesto o despido injustificado, se sigue el siguiente procedimiento:



1. Dentro de los treinta días hábiles siguientes a haber sido notificado, el Servidor afectado debe interponer por escrito Recurso de Apelación ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Este recurso no es necesario que reúna ninguna formalidad:
2. El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil debe dar cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual resolverá en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones;
3. Si la Junta no emite resolución en dicho término, silencio administrativo, o resuelve desfavorablemente, se tienen por agotada la vía administrativa. Si se produce cualquiera de estas dos situaciones, el servidor afectado tiene un termino de treinta días, contados a partir de la notificación de la resolución de la junta o del vencimiento del termino en que debió dictar su resolución, para acudir a las Salas de Trabajo y Previsión Social, a plantear su acción, en cuyo caso tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo en única instancia;
4. Si la Junta Nacional de Servicio Civil emite resolución favorable, la indemnización debe ser cancelada dentro de los treinta días de notificada la resolución respectiva a la institución que se trate.”

En cuanto a lo señalado en la parte final del numeral 4. anterior, cabe destacar que, de conformidad con la Ley, las Salas de Trabajo y Previsión Social deben resolver estos casos “conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo”; es decir, de acuerdo con aspectos estrictamente procesales contenidas en el Código de Trabajo; empero, dichos Tribunales al conocer y resolver lo hacen aplicando también la ley sustantiva ordinaria de trabajo, lo que viene a desvirtuar la existencia de una Ley de Servicio Civil, como cuerpo orgánico de disposiciones legales que regulan las relaciones entre el Estado y los Servidores Públicos.

La Ley de Servicio Civil en el Artículo 37 inciso k) dicta: “Que todo trabajador podrá ser reinstalado en el puesto si procede o recibir la indemnización correspondiente en el caso de despido sin causa justificada.”



El Artículo 43 del Pacto establece lo siguiente: “Indemnización por tiempo de servicio. Los trabajadores del Organismo Judicial, tendrán derecho a que se le pague una indemnización por tiempo de servicio, a razón de un salario por cada año de servicio, hasta por diez meses de salario y la parte proporcional por fracción de año, en los casos siguientes:

- a) Por renuncia: En caso de renuncia del trabajador el Organismo Judicial pagará al trabajador una indemnización por tiempo de servicio de acuerdo a lo estipulado en este Pacto;

- b) Por muerte del trabajador: Si la terminación de la relación laboral fuere por muerte del trabajador, el Organismo hará efectiva la respectiva indemnización, al o a los beneficiarios que haya designado el propio trabajador, en el formulario correspondiente, que el Organismo hará circular en todos los centros de trabajo; a falta de designación de beneficiarios, esta indemnización se concederá, a los beneficiarios declarados judicialmente;

- c) Por finalización de período constitucional: Se equipara a la indemnización por renuncia, el vencimiento del período constitucional para el cual fueron electos los magistrados, por consiguiente, tendrán derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicio prestado, la cual se autorizará de oficio por la Presidencia del Organismo Judicial o bien a solicitud de la parte interesada. No corresponderá la indemnización antes mencionada, a los magistrados que resultaren electos para un nuevo período o que continuaren trabajando para el Organismo Judicial en forma ininterrumpida. En este último caso, la indemnización se pagará al terminar efectivamente la relación laboral;

- d) Por la no aprobación de la evaluación del desempeño. Cuando el Juez reprobare la evaluación del desempeño y por ello terminare la relación laboral, tendrá derecho al pago de la indemnización establecida en este apartado; y,

- e) Por decisión unilateral de la autoridad nominadora. En los casos de trabajadores de libre nombramiento y remoción, según la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, por motivos no imputables al trabajador.”



El Pacto Colectivo relacionado establece en el Artículo 44: “Reglas para el cálculo de la indemnización. La indemnización por tiempo de servicio regulada en el presente Pacto, se rige por las reglas siguientes:

- a) El pago de la indemnización se calculará, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses de servicio, de conformidad con el Régimen de Salarios y Prestaciones regulado en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, incluyendo el pago proporcional de: El aguinaldo; la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado, bono 14; la asignación anual o diferido; el bono anual del cinco por ciento del salario; el bono de vacaciones; el bono por antigüedad; y el bono profesional según corresponda; y,
- b) La indemnización se calculará y regulará de conformidad con el Acuerdo 8-91 de la Corte Suprema de Justicia, en lo que no se oponga a este precepto, previo cumplimiento de las disposiciones siguientes:
 - b.1) La duración mínima de la relación laboral se establece en un año;
 - b.2) El monto de la indemnización, en ningún caso excederá de diez meses de salario;
 - b.3) Es requisito para otorgar esta indemnización, que el trabajador no sea objeto de denuncia administrativa promovida en su contra y en consecuencia, se encuentre sujeto a procedimiento administrativo disciplinario por el señalamiento de la comisión de una falta grave o gravísima, calificada por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial o por la Ley de la Carrera Judicial y sus respectivos reglamentos, según corresponda, ni haya sido sancionado por falta grave o gravísima en el servicio, durante los tres meses anteriores a la fecha de entrega del cargo; y,



b.4) La solicitud de esta indemnización, podrá presentarse en la Unidad de Administración de Recursos Humanos del Organismo Judicial, en cualquier tiempo, mientras esté vigente la relación laboral y será resuelta en el orden de su presentación. El derecho a la indemnización prescribe en cuatro meses posteriores a la fecha de la entrega del cargo.”

5.5.9. Derecho a gozar de las prestaciones establecidas en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado

El Artículo 61, numeral 8 de la Ley de Servicio Civil, establece que “los Servidores Públicos tienen derecho a gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos, de conformidad con la ley respectiva. La regulación de tales beneficios está contenida en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado cuya cobertura comprende a los trabajadores que presten o hayan prestado servicios en los organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial.”

En el texto original de la referida ley, se indicaba que la administración del régimen de clases pasivas correspondía a la Contaduría General de la Nación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, situación que se mantuvo hasta la emisión de la Ley del Ministerio de Finanzas Públicas, que en el Artículo 10 estableció que: “las operaciones de registro, trámite y autorización del citado sistema de retiro se transfería a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Los trabajadores del Estado pueden gozar de los beneficios contenidos en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, por el acaecimiento de las circunstancias siguiente:

- a) Por retiro del servicio (voluntario u obligatorio); y,
- b) Por invalidez.

En atención a tales eventos, las prestaciones que le otorga el Estado son las siguientes, según el Artículo dos de la Ley de Clases Pasivas del Estado:

- a) “Pensión por Jubilación; y,



b) Pensión por Invalidez.

Asimismo, cuando ocurre el fallecimiento de un Servidor Público, sus beneficiarios tienen derecho a las siguientes prestaciones:

- a) Viudez;
- b) Orfandad; y,
- c) Pensión Especial a favor de los padres del Servidor fallecido, siempre que a su muerte no haya dejado viuda o hijos menores o incapaces.”

El régimen de clases pasivas civiles del Estado antes mencionado, se encuentra contenido y está regulado por una ley específica, que por cierto es bastante completa, la que además se localiza muy bien desarrollada por su respectivo reglamento y complementada adecuadamente por el Reglamento de Jubilación Obligatoria.

En tal sentido, no se consideró conveniente analizar a nivel de detalle cada uno de los beneficios que contienen, toda vez que por su magnitud e importancia, dicho régimen debe ser objeto de un estudio particular y exclusivo.

5.5.10. Derecho a ascensos a puestos de mayor jerarquía y sueldos

Otro derecho que establece la ley de Servicio Civil, en forma expresa, para los trabajadores del Organismo Judicial, es el que se refiere “Al ascenso a puestos de mayor jerarquía y o sueldos, mediante la comprobación de eficiencia y meritos.”

Antiguamente se conoce el derecho de ascenso como derecho a la carrera, es decir, el derecho del trabajador estatal a poder permanecer sirviendo al Estado dentro de la administración pública; a mejorar su condición y a ascender a puestos superiores.

Conforme el Diccionario de la Real Academia Española, la expresión ascenso comprende lo siguiente: 1. Subir al lugar mas alto; 2. Promoción a mayor dignidad o empleo; y, 3. Cada uno de los grados señalados para el adelanto en una carrera o



jerarquía. La última acepción, coincide con lo que se conoce en doctrina y también en derecho positivo como ascenso, ya que tal acción implica precisamente la promoción o avance de un servidor público de un puesto a otro de mayor categoría y sueldo.

En materia de administración de personal, debemos considerar como ascenso, toda modificación de la situación del trabajador del Estado frente a la administración pública, que implique un cambio hacia un puesto asignado dentro de la escala salarial en una serie más alta.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial considera en el Artículo 24 que: “el ascenso es el procedimiento por lo cual el empleado pasa a desempeñar un puesto de grado o categoría superior de acuerdo al grupo ocupacional al que pertenece.”

Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 113 estipula que, “para el otorgamiento de empleos o cargos públicos, no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

Como puede apreciarse, de acuerdo con el ordenamiento legal vigente, el ejercicio de derecho de ascenso está basado en el sistema de ascensos, el que se encuentra establecido en el Artículo 50 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de donde literalmente se indica: “Derecho de ascenso. El Organismo se obliga a promover a sus trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto, el sistema de oposición y lo establecido en la Ley y el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, privilegiando siempre la antigüedad de los trabajadores, cuando se produzca una vacante definitiva, se cree una plaza nueva, o en la realización de interinatos, con excepción de Jueces y Magistrados.”

5.5.11. Derecho de asociación

La idea de asociación es universal. Si nos referimos al derecho de asociación de los trabajadores del Estado, nos encontramos indudablemente ante la institución de la asociación profesional, la que el tratadista Mario de la Cueva, conceptualiza como “La



institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes.”⁶⁶

El derecho de asociación de los trabajadores del Estado, se encuentra reconocido de una manera muy amplia por la Carta Magna en el Artículo 116, con la única limitación de que las asociaciones que se formen no pueden participar en actividades de política partidista.

En materia de administración de personal, en el sector estatal la Ley de Servicio Civil en el Artículo 64 prescribe: “Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales.”

De acuerdo con lo expuesto, puede inferirse entonces que, las asociaciones de trabajadores del Estado son la unión permanente de Servidores Públicos, constituidos legalmente con fines profesionales, cooperativistas, mutualistas, sociales o culturales, para deliberar, debatir ideas u opiniones, o para ponerse de acuerdo a través de procedimientos pacíficos, sobre la defensa o mejoramiento de sus intereses comunes lícitos.

Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente; en razón de ello, ningún trabajador del Estado puede ser obligado, ni constreñido, a formar parte de una asociación, ni afectado en ninguna forma por dejar de pertenecer a ella.

Finalmente, hemos de resaltar que las asociaciones, de cualquier naturaleza que sean, requieren de la autorización de la autoridad, o es decir del Estado, para obtener su inscripción en el registro correspondiente, previa presentación de estatutos o reglamentos y la satisfacción de otros requisitos que se originen con motivo de los fines que persigan.

⁶⁶ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 223.



Al respecto, la Ley del Organismo Ejecutivo en el Artículo 19 el cual preceptúa: “Para el caso de las asociaciones formadas por trabajadores del Estado, la Ley de Servicio Civil no contiene ninguna disposición relativa a su formación, formalización, reconocimiento, funcionamiento, etc.; en tal sentido, para tales propósitos debe gestionarse ante el Ministerio de Gobernación cuyo despacho otorgará y reconocerá la personalidad jurídica de dichas agrupaciones”.

5.5.12. Derecho de huelga

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 116 introdujo en el ordenamiento jurídico y en forma verdaderamente innovadora: “el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado con las limitaciones de que ésta última sólo podrá ejercitarse en la forma en que preceptúa la Ley de la materia y que en ningún caso, debe afectar la atención de los servicios públicos esenciales.”

La sindicalización, también denominada por la doctrina como sindicación, tiene un carácter estrictamente sui generis, toda vez que se encuentra sometida a una serie de particularidades y limitaciones derivadas de lo especialmente singular que es el régimen jurídico de la administración pública y de la naturaleza de la relación estatutaria unilateral que vincula al servidor público con el Estado.

En tal sentido, no es suficiente el reconocimiento constitucional del derecho de sindicalización de los trabajadores estatales; debe asimismo establecerse y normarse sus limitaciones, ya que la sindicalización de los burócratas, conforme a la doctrina, jamás puede responder a idénticos regímenes o principios que inspiran las relaciones de trabajo de orden privado.

En Guatemala, el ejercicio del derecho de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado está regido por la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República. Dicho cuerpo normativo, en el Artículo dos y cuatro, preceptúa que: “para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de



trabajadores del Estado, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores estatales están sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Así también prescribe la misma ley que para el ejercicio del derecho de huelga, los servidores públicos deben observar los procedimientos que también establece el citado Código de Trabajo.”

Como se aprecia en la panorámica expuesta, el tema de la sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, es de más interesante y apasionante, toda vez que revisten caracteres de actualidad e interés nacionales. No obstante lo anterior, por la propia naturaleza y amplitud de la materia y su regulación por una ley muy compleja como lo es el Código de Trabajo, el asunto debe abordarse con absoluta profundidad.

En razón de ello, en el presente trabajo únicamente nos hemos limitado a señalar características legales y doctrinarias de tipo general, en vista de que el estudio de tan controversial derecho, debe ser objeto de una labor específica mediante un trabajo especial.

5.5.13. Derecho a pago de tiempo extraordinario laborado

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en su Artículo 47 dispone: “Jornada extraordinaria. Las horas de trabajo efectivo realizado fuera de los límites señalados conforme esta ley, se consideran extraordinarias y están sujetas a las siguientes normas:

- Dan derecho al empleado a que se le retribuyan como tales.
- Los jueces, magistrados y jefes de dependencias, están obligados a justificar las razones que obliguen a trabajar en horas extraordinarias y de ser posible, distribuirán las labores para evitar el tiempo de servicio extraordinario.
- No se considera tiempo extraordinario, según calificación del jefe inmediato, el que se utilice en subsanar errores imputables al propio empleado, en reponer tiempo perdido o falta de actividad que le sean imputables.



El régimen de la jornada extraordinaria quedará establecido en el reglamento respectivo.”

Además es importante señalar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo dicta en el Artículo 33 lo concerniente a la jornada extraordinaria de trabajo de la siguiente manera: “Jornada extraordinaria. Para la jornada extraordinaria de labores se aplicará las normas establecidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y las siguientes:

- a) Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario por más de doce horas diarias, salvo los casos de excepción, muy calificados;
- b) Cuando sea necesario laborar en jornada extraordinaria, el Organismo, por medio del Jefe inmediato lo comunicará al trabajador requerido, con la razonable anticipación;
- c) Si el trabajador por motivos justificables, se encuentra impedido de laborar en jornada extraordinaria, lo hará del conocimiento del Jefe inmediato, quien no podrá tomar represalias contra el trabajador por esta causa, por lo que el referido trabajador, deberá ser tomado en cuenta en futuras ocasiones; y,
- d) El trabajador que haya aceptado concurrir a trabajar en jornada extraordinaria, está obligado a cumplir con la totalidad de la misma.”

Con los preceptos legales anteriormente, especificados y aun cuando la Ley no lo señale expresamente podemos integrar un concepto de jornada extraordinaria de la siguiente manera: “Se entiende por jornada extraordinaria de trabajo, el período de trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de la jornada única de trabajo, diurna, nocturna o mixta, según sea el caso.”



En materia laboral se entiende por horas extraordinarias, “las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado.”⁶⁷

En cuanto al pago de las horas extraordinarias trabajadas encontramos que la Ley Orgánica del Presupuesto establece que, ningún Ministerio, Dependencia o Institución del Estado, se puede decidir que sus servidores laboren tiempo extraordinario remunerado, sin la autorización previa del Ministerio de Finanzas Públicas.

En ese sentido y utilizando las reglas de la hermenéutica jurídica de la Ley de Servicio Civil, en su Artículo cinco establece que: “debe hacerse aplicación supletoria de los artículos 121 y 122 del Código de Trabajo para concluir lo siguiente:

- a) Cuando un empleado público labore fuera de los límites de horarios que corresponden a la jornada única de trabajo, diurna, nocturna o mixta, según sea el caso, constituye jornada extraordinaria; en consecuencia, la misma debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento del salario que se encuentre devengando.
- b) El tiempo de un empleado público que labore en jornada única de trabajo y jornada extraordinaria no puede exceder de un total de doce horas diaria.”

5.5.14. Derechos post mortem

Las prestaciones que se cancelan con motivo del fallecimiento de un servidor público, ocupan un lugar preponderante dentro de las prestaciones que la ley reconoce.

Si bien es cierto que tales derechos son generados por la relación de trabajo de un servidor público, en el presente caso, lógicamente el titular del mismo no podrá ser el

⁶⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 323.



propio trabajador, sino en su calidad de beneficiarios del mismo. En esa virtud, y aun cuando los derechos post mortem, por su propia naturaleza y razones expuestas, no figuran dentro del catálogo de derechos de los trabajadores del Estado que prestan sus servicios al Organismo Judicial, se consideró conveniente incluirlo en el presente trabajo por dos razones fundamentales:

- a) Si el análisis y comentario de los derechos de los trabajadores estatales realizado en el presente trabajo, se inicio desde el estudio de los derechos que le son inherentes, previo a ostentar la calidad de Servidores Públicos, justo es concluir con una ilustración acerca de los derechos que resultan con motivo de su fallecimiento dentro del servicio activo; y,
- b) La práctica ha demostrado que alrededor del cincuenta por ciento de los beneficiarios de un Servidor Público fallecido, no reclaman el pago de las prestaciones a que tienen derecho por desconocimiento de la existencia de los mismos.

Los derechos post mortem establecidos en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son conocidos doctrinariamente como parte fundamental de las denominadas “Prestaciones Económico-Sociales”, las cuales devienen del reconocimiento de los servicios prestados al Estado por un trabajador.

El pacto referente al tema antes citado, prescribe en el Artículo 60: “Prestación post mortem. En caso de fallecimiento de un trabajador, el Organismo otorgará el pago de la prestación Post Mortem, equivalente a Veinticinco mil quetzales (Q.25,000.00) establecida en el Acuerdo 9-91 de la Corte Suprema de Justicia, al o a los beneficiarios que haya designado el propio trabajador, en el formulario correspondiente, que el Organismo hará circular en todos los centros de trabajo; a falta de designación de beneficiarios, esta prestación se concederá, a los beneficiarios declarados judicialmente;”



Adicionalmente el mismo pacto, establece en el Artículo 59: “Ayuda para gastos funerarios. El Organismo, por una sola vez, cancelará el valor de la ayuda para los gastos funerarios que se ocasionen por el fallecimiento de un trabajador, a favor de la persona que acredite haber erogado dichos gastos. Este pago se hará efectivo por el monto de la documentación contable que se presente, siempre que no exceda de la suma de los dos últimos salarios ordinarios, devengados por el trabajador; en todo caso, la suma a cancelar no podrá ser menor a cuatro mil quetzales (Q.4,000.00).”

Para la procedencia del pago, la solicitud deberá dirigirse a la Presidencia del Organismo Judicial, dentro de un plazo máximo de cuatro meses, contado a partir de la fecha del deceso del trabajador, adjuntando la documentación siguiente:

- a) Fotocopia legalizada de la cédula de vecindad del petitionerio;
- b) Certificación o fotocopia legalizada de la partida de defunción del trabajador fallecido;
- c) Original o fotocopia legalizada de la respectiva factura contable, extendida a nombre de la persona que solicita el pago; y,
- d) Fotocopia del documento de identificación tributaria extendido a nombre del petitionerio(a) por la Superintendencia de Administración Tributaria SAT.

Además el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo también beneficia a los trabajadores del Organismo Judicial con otras prestaciones de orden cultural como lo dicta dicho Pacto en su Artículo 61. “Prestaciones por estudios: El Organismo otorgará por razones de estudio de sus trabajadores las prestaciones siguientes:

- a) CIEN QUETZALES (Q. 100.00) de ayuda universitaria* conforme lo establecido en los Acuerdos 16-80 y 25-80 de la Corte Suprema de Justicia; y,
- b) UN MIL QUETZALES (Q. 1,000.00) por la impresión de tesis de graduación profesional.



Y por último el mismo pacto en mención otorga reconocimientos laborales para los trabajadores del Organismo Judicial como lo dictan los siguientes epígrafes Artículo 57. Antigüedad. El Organismo otorgará a todos sus trabajadores, en concepto de antigüedad, una cantidad anual de sesenta quetzales (Q.60.00) por cada año laborado. El mínimo de tiempo laborado para tener derecho a esta prestación será de tres años. El pago de la misma, se hará efectivo en los primeros ocho días del mes de enero de cada año. Tal prestación no tendrá límite en cuanto al tiempo máximo de servicio, ni del sueldo.”

Artículo 62. “Reconocimientos antigüedad y jubilación. Para motivación y connotación de los trabajadores que han dedicado los años de su vida al servicio de los fines del Organismo, éste otorgará reconocimiento a aquellos trabajadores que en cada quinquenio cumplan aniversario de su relación laboral. En igual forma otorgará reconocimiento a los trabajadores que finalizan su relación de trabajo por jubilación.”

5.5.15. Derechos adquiridos

Según lo define Cabanellas, el derecho adquirido de la siguiente forma: “es que por razón de la misma ley, se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona”,⁶⁸ teniendo como ejemplo cuando se adquiere la propiedad por usucapión, o el derecho que tienen los hijos de adquirir la nacionalidad de los padres.

Este derecho representa una victoria de los derechos subjetivos de sus titulares frente al derecho objetivo.

Manuel Osorio, lo define como el derecho: “incorporado definitivamente al patrimonio de su titular por haberse cumplido los presupuestos de hecho necesarios, según la ley vigente para darle su nacimiento, por oposición a las simples expectativas, meras posibilidades de que el derecho nazca.”⁶⁹

⁶⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 69.

⁶⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 162.



Los derechos adquiridos se consagran en el derecho laboral, en virtud que son tutelados para los trabajadores al otorgar a éstos una protección jurídica preferente, ante el patrono, por encontrarse económicamente desventaja en la relación laboral, por lo que su aplicación debe atender a este principio. .No obstante, en el derecho colectivo con respecto a la tutela del trabajador se encuentra disminuido, pues tanto la organización sindical como la parte patronal se encuentran en igualdad de condiciones, derechos y obligaciones en la negociación colectiva.

En cuanto a los pactos colectivos de condiciones de trabajo se establece, en la parte final del inciso b) del Artículo 50 del Código de Trabajo, las negociaciones de los pactos colectivos, no pueden celebrarse en condiciones menos favorables que las contenidas en los contratos vigentes en el centro de trabajo, por lo que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, debe contener estipulaciones que superen los derechos y condiciones laborales en que los trabajadores prestan sus servicios. Una vez inicie su vigencia un pacto colectivo en un centro de trabajo, los derechos que incorporan, que sean de aplicación general y que superen las condiciones establecidas en el Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos, incluso contratos de trabajo y otros pactos o convenios, no pueden ser concluidos.

De lo anterior, se establece que todos los beneficios, utilidades y logros socioeconómicos contenidos en el pacto colectivo de condiciones de trabajo a favor de los trabajadores, son derechos adquiridos, los cuales no pueden ser objeto de disminución, limitación, alteración o conclusión, por parte de ninguna persona, y menos por la parte patronal, que es el patrono, pues él participó en la negociación colectiva que se convinieron y aprobaron los derechos a favor de los trabajadores.

Entonces, una vez lograda una mejora a favor de los trabajadores, por medio de una negociación colectiva y que quede plasmada en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, jamás puede ser disminuida, limitada, concluida o tergiversada, sino únicamente mejorada a través de otra negociación colectiva, que debe contener los mismos beneficios o superar los existentes en relación a la prestación de servicios y otras prestaciones.





CONCLUSIONES

1. Los trabajadores del Organismo Judicial gozan de las mejores prestaciones que los servidores que laboran en otras entidades y organismos del Estado.
2. Cuando el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo deja de regir, todos los derechos y obligaciones, beneficios y logros contenidos en él, continúan vigentes y no pueden ser disminuidos, modificados, extinguidos o alterados ni por los trabajadores, sindicato de trabajadores, ni patronos, hasta que de inicio la vigencia de un nuevo pacto, el cual no puede contener normas que contengan disposiciones menos favorables para los trabajadores, de las que se encuentran vigentes
3. La denuncia de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, el único efecto jurídico que provoca en un centro de trabajo, es la libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.





RECOMENDACIONES

1. Al ser el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en el Organismo Judicial, una conquista de los trabajadores también los servidores públicos del Organismo Ejecutivo deben de luchar para lograr un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo igual al del Organismo Judicial, pues éste mejora las condiciones de trabajo.
2. Que por ser el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Organismo Judicial un instrumento que contempla muchos beneficios para los trabajadores de ese Organismo, sea éste un modelo para la demás entidades centralizadas y descentralizadas, autónomas o semiautónomas del Estado, por lo que se sugiere que el sindicato de trabajadores de dicho Organismo y la propia autoridad superior administrativa del Organismo Judicial (Presidencia del Organismo Judicial) remitan ejemplares de esa Ley Profesional a los Organismos y entidades estatales para que sea de modelo de las futuras negociaciones colectivas de trabajo.
3. Que la Corte Suprema de Justicia emita un Acuerdo en el cual se establezca la obligatoriedad, para que cuando se denuncie el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, las partes no solo se limiten a negociar, si no a superar los beneficios de los trabajadores o condiciones de trabajo, a efecto que no continúe o permanezca el pacto anterior.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **Las fuentes del derecho, en especial del derecho del trabajo según la Constitución.** España: Ed. Civitas, S.A., 1982.

BARRASSI, Ludovico. **Tratado de derecho de trabajo.** 1t., Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953.

BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho.** México: Ed. Progreso S.A. de C.V., 1989.

BONATTI LAZZARRI, Alfredo. **La equidad como fuente formal del derecho del trabajo.** (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1969.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en Iberoamérica.** México: Ed. Trillas, 1981.

CHACÓN, Bairon y Pérez, Botija. **Manual de derecho del trabajo.** España: Ed. Espasa Calpe, 1960.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Gráficos P. & L, (s.f.).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 2a. ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.



DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1974.

DE CASTRO, Federico. **Los principios del derecho del trabajo**. 2a. ed. Buenos Aires: Argentina: Ed. Depalma, 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Buenos Aires: Argentina, Ed. El Ateneo, 1946.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2t., Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, S.A., 1984.

DEVEALI, Mario L. **Lineamientos de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina T.S.A., 1977.

GALLART, Folch. **Derecho español del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Labor, S.A., 1936.

GARCÍA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Labor, S.A., 1960.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México: Ed. Porrúa, 1944.

KASKEL Y DERSCH. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Roque Depalma, 1960.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1a.ed.; 2vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1977.



LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II.** 2t.; Guatemala: Ed. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1984.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** (Colectivos textos jurídicos, No. 9). 2a. ed.; reimpresión, Guatemala: Ed. Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** 1t.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2003.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración en el derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L., 1978.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** 26a. ed.; corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** 1vol.; 2a.ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1960.

PÉREZ LEÑERO, José. **Teoría general del derecho español del trabajo.** Madrid, España: Ed. Espasa Calpa, 1949.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.



PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco**. Guatemala: Ed. Praxis, 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1961.

Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado. Congreso de la República, Decreto 63-88, 1988.

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

Reglamento de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto 31-2000, 2000.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, Suscrito entre el Organismo Judicial de Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial S.T.O.J, 2006.