

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS LEYES QUE REGULAN LAS
RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO”**

JULIO CÉSAR JOCOL LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005.

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS LEYES QUE REGULAN LAS
RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO CÉSAR JOCOL LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2005.

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

DECANO	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rafael Morales Solares
Vocal:	Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Secretario:	Lic. Otto Marroquín Guerra

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Francisco Vásquez Castillo
Vocal:	Lic. David Sentés Luna
Secretaria:	Licda. Viviana Nineth Vega Morales

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

LIC. RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona 1,
Edificio El Centro
Oficina 14-06;
Telefax: 2253-8963



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que exigen las normas del Reglamento correspondiente, salvo mejor criterio del señor revisor, puede ser sometido a examen público, previo a que se le confiera los títulos y el grado académico correspondiente.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RAMIRO RUIZ PALMA', written over the typed name and registration number.

Colegiado número: 1,681

RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, tres de octubre del año dos mil cinco-

Atentamente, pase al **LIC. JULIO CÉSAR QUIROA HIGUEROS**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **JULIO CÉSAR JOCOL LÓPEZ**, Intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS LEYES QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO"** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/sllh~~



LIC. JULIO CESAR QUIROA HIGUEROS
Abogado y Notario

7ª. Avenida 6-53, Zona 4 Edificio El Triangulo 9º. Nivel, Oficina 93
Teléfonos 2331-2748 * 2331-4517
Colegiado No. 4253



Guatemala, 17 de octubre de 2005.

Licenciado

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

En cumplimiento de la providencia de mérito de ese Decanato, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor desarrollada como **REVISOR DE TESIS** del Bachiller **JULIO CÉSAR JOCOL LÓPEZ**, en su trabajo de investigación intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS LEYES QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO"**.

La investigación es de suma importancia para el campo jurídico y su aplicación en la práctica, como contribución a la sociedad por hacerse un análisis jurídico interpretativo de las leyes que se aplican a los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, por tal motivo se hicieron las correcciones respectivas, ampliando algunos temas del trabajo de tesis.

Por lo expuesto me permito rendir el **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Reglamento de Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis, razón por la cual opino que puede ser discutido en el examen público de tesis.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Julio César Quiroa Higueros
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dos de noviembre del año dos mil cinco----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
estudiante JULIO CÉSAR JOCOL LÓPEZ, Intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS LEYES
QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS
ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes
Técnico Profesional y Público de tesis.-----

MIAE/sllh



DEDICATORIA

A DIOS Y LA VIRGEN

MARIA:

Por permitirme ser parte de su magnífica creación y darme la oportunidad de alcanzar esta meta.

A MI MADRE:

Maria del Carmen López de Jocol QPD, por ser la mejor madre que medió la vida, por todo su amor y apoyo incondicional, dándome esas palabras de aliento y positivismo que hoy me hacen alcanzar esta meta.

A MI PADRE:

César Augusto Jocol García, por ser un hombre honesto, tenaz y trabajador, que hizo todos los esfuerzos para darme el mejor ejemplo de vida, y que hoy se ven reflejados.

A MIS HERMANAS:

Griselda, Marina, Maria Elena, Gloria Elizabeth, Lesbia Carolina, por estar en todo momento apoyándome y dándome ánimo en los momentos difíciles.

A MIS SOBRINOS:

A todos, con cariño.

A MIS AMIGOS:

Con quienes compartí mi niñez, adolescencia y las aulas universitarias.

A LINDSAY GOMEZ: Por su amor, confianza y apoyo incondicional.

EN ESPECIAL: Con respeto y cariño A los licenciados Ramiro Ruiz Palma, Julio Cesar Quiroa, Marco Tulio Monroy Rivera, Edgar Castillo, Estuardo Castellanos, Omar Barrios, Antonio Rodríguez, Marvin Ramos Aguilar, Iván Ochoa, Ingrid Rivas, Ruth Hernández, Welter Lucero por compartir su amistad, así como sus conocimientos y experiencia.

A: Todos aquellos catedráticos que colaboraron a lo largo de mi formación profesional por su amistad y conocimientos compartidos gracias.

A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, Por la formación académica, conocimientos y experiencias brindadas.

INDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Principios constitucionales del derecho del trabajo para las entidades descentralizadas.....	1
1.1. Supremacía constitucional.....	1
1.2. Jerarquía normativa.....	2
1.3. Tutelaridad de las leyes de trabajo.....	2
1.4. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	3
1.5. Igualdad para el ejercicio de los mismos derechos.....	5
1.6. Principios generales del derecho del trabajo de las entidades descentralizadas	6
1.6.1. Principio de tutelaridad.....	8
1.6.2. Principio de irrenunciabilidad a los derechos adquiridos.....	10
1.6.3. Principio de imperatividad.....	11
1.6.4. Principio de realismo y objetividad.....	13
1.6.5. Principio democrático.....	14
1.6.6. Principio de sencillez.....	14
1.6.7. Principio conciliatorio.....	15
1.6.8. Principio de equidad.....	16
1.7. Principios propios del derecho del trabajo de las entidades descentralizadas..	17
1.7.1. Derecho de optar a cargos públicos, dentro los derechos civiles y políticos.....	17
1.7.2. No discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, escolaridad y estado civil.....	18
1.7.3. Eficiencia de la administración pública.....	18

	Pág.
1.7.4. Carrera administrativa	19
1.7.5. Igualdad de salario.....	20
1.7.6. Derecho de defensa	20
1.7.7. Principio de estabilidad	21

CAPÍTULO II

2. Descentralización	24
2.1. Concepto.....	24
2.2. Características, ventajas y desventajas	27
2.3. Clases de entidades descentralizadas	28
2.4. Control de las entidades descentralizadas del Estado	31

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico de las leyes que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado	32
3.1. Administración laboral	34

CAPÍTULO IV

4. Proceso para la resolución de conflictos laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado	42
4.1. Vía administrativa.....	42
4.1.1. Autoridad a quien corresponde imponer las sanciones.....	44
4.1.2. Procedimiento para la imposición de sanciones.....	44
4.1.3. Procedimiento para sancionar faltas graves con despido justificado	45
4.1.4. Impugnaciones administrativas ante el ente nominador	46
4.2. Vía judicial	47
4.2.1 Juicio ordinario oral laboral.....	48

	Pág.
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	57

INTRODUCCIÓN

El problema fundamental radica en que siendo el bien jurídico tutelado el régimen de las relaciones laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, que se rigen por sus propias leyes, se actúa de mala fe al interponer un conflicto de jurisdicción, bajo el argumento que debe aplicarse la Ley de Servicio Civil, lo que no es cierto, pues dichas relaciones se rigen por disposiciones propias de dicha entidad y supletoriamente por el código de trabajo.

Existe coincidencia en cuanto a que un conflicto de trabajo individual o colectivo, esta basado en la relación sustancialmente laboral, entendiendo ésta como el vínculo económico jurídico, mediante el cual los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, quedan obligadas a prestar sus servicios personales, materiales, intelectuales o de ambos géneros, o bien a ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución ajustada individualmente para cada uno de los trabajadores, en virtud del cumplimiento de la relación de trabajo existente entre ambos. Es imprescindible la presencia de los sujetos en las relaciones laborales por una parte la entidad descentralizada del Estado y por la otra parte el trabajador.

Las leyes que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y las entidades descentralizadas del Estado, deben tener aquiescencia con los principios del derecho del trabajo, como lo son la tutelaridad de las leyes de trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales adquiridos, igualdad para el ejercicio de los mismos derechos, imperatividad, realismo, objetividad, sencillez, equidad, atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo, están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Sin embargo, de conformidad con la Constitución Política de la República se establece en el Artículo 108 que las relaciones del Estado y sus entidades

descentralizadas y autónomas con sus trabajadores se rige por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. En ese sentido, la Honorable Corte de Constitucionalidad ha examinado el tema relativo a la descentralización, identificando como uno de sus elementos el hecho de que es creada por el legislador a través de la norma jurídica, otorgándole personalidad jurídica, plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, como consecuencia puede contratar al personal para el cumplimiento de las funciones que le compete.

El órgano superior de la entidad descentralizada del Estado, esta facultado para establecer el régimen laboral y de remuneraciones establecido de acuerdo a las normas de la materia. Dicho régimen laboral debe estar en concordancia a la Constitución, Convenios Internacionales de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala y demás leyes ordinarias y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social, pero en cualquier caso debe aplicarse supletoriamente el código de trabajo, toda vez que este es el único ordenamiento jurídico que contiene las instituciones para la resolución de los conflictos con ocasión del trabajo.

El objetivo de la realización del presente trabajo de tesis, es establecer si las relaciones laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado se rigen por la Ley de Servicio Civil, o bien, se rigen por las leyes y disposiciones emitidas por el órgano superior, asimismo, determinar los procedimientos en caso de conflicto de trabajo individual o colectivo, en la vía administrativa y/o judicial, y así establecer cuales son las leyes aplicables al caso concreto, para ello el autor del presente trabajo de tesis utilizando el método jurídico y analítico desarrolla cuatro capítulos en los que se describe brevemente desde un punto de vista científico-jurídico, los principios constitucionales y propios del derecho del trabajo para las entidades descentralizadas del Estado. Se presenta también un análisis jurídico, utilizando el método de interpretación de los regímenes de las relaciones laborales a los que están sujetos los trabajadores del Estado que rigen sus relaciones por la ley de Servicio Civil, en comparación con los trabajadores de las entidades descentralizadas que rigen sus

relaciones por sus propias leyes, estableciendo las características y formulando una exposición clara y razonada de los motivos científicos-jurídicos en que descansa la sustentación para el estudio de la cuestión de fondo.

CAPÍTULO I

1. Principios constitucionales del derecho del trabajo para las entidades descentralizadas

El derecho del trabajo es uno de los derechos de mayor importancia y trascendencia dentro del conjunto de los derechos y libertades fundamentales de la persona humana, ya que de su realización depende una existencia digna, un desarrollo armonioso y el bienestar común.

Este derecho, como factor de la producción es digno de la protección estatal y ha sido reconocido, casi en los mismos términos por las Constituciones guatemaltecas de 1945, 1956; 1965 y en la actual Constitución promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año de 1985.

1.1. Supremacía constitucional

Uno de los principios fundamentales que informa al derecho del trabajo, es el de supremacía constitucional, que implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está la Constitución y ésta, como ley suprema, es vinculante para gobernantes y gobernados a efecto de lograr la consolidación del Estado constitucional de derecho.

Esa súper legalidad se reconoce, con absoluta precisión, en tres Artículos de la ley fundamental: el Artículo 44 que dispone que serán nulas de pleno derecho las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza; el Artículo 175 que afirma que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y que las que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure; y el Artículo 204 que establece que los Tribunales de Justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la

Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado. Del principio de supremacía se deriva el de la jerarquía normativa que impone la coherencia del ordenamiento jurídico.

1.2. Jerarquía normativa

La jerarquía constitucional y su influencia sobre todo el ordenamiento jurídico tiene una de sus manifestaciones en la prohibición de que las normas de jerarquía inferior puedan contradecir a las de jerarquía superior. El principio de supremacía legal está garantizado por la Constitución; por una parte, la que ordena la adecuación de la ley a las normas constitucionales y, por la otra, la que impone a los Tribunales el deber de observar en toda resolución o sentencia el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley, de manera que la norma superior determina la validez de la inferior.

1.3. Tutelaridad de las leyes de trabajo

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de los trabajadores, irrenunciables únicamente para éstos y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual o colectiva, los pactos y los convenios de trabajo, que se suscriben con asociaciones profesionales, sin distinción si pertenecen al sector privado o al Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Establece el Artículo 103 de la Constitución, que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley

establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) Los Tribunales de Justicia deben observar siempre el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley; b) las normas privativas procesales y sustantivas del código de trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al código de trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables al conflicto laboral ya sea planteado por trabajadores del sector privado o trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado; c) la facultad de los trabajadores de las entidades descentralizadas de acudir a los órganos jurisdiccionales a promover el procedimiento ordinario laboral, con el objeto de que se les imparta justicia de conformidad con la Constitución, en los casos de despido que no tengan como causa una falta justificada, debidamente comprobada, pidiendo la nulidad del despido y como consecuencia la reinstalación a su puesto de trabajo y pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir, desde el momento del despido, directo, injusto e ilegal, hasta el momento de su efectiva reinstalación a su puesto de trabajo en iguales o mejores condiciones que tenían al momento del despido, o bien, a recibir una indemnización en la forma que establece la ley;

1.4. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

El Artículo 106 constitucional contiene la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, es decir no se pueden renunciar, pero pueden ser susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. El Licenciado Mario López Larrave, quien en su tesis de graduación expone sobre el instituto de la conciliación lo siguiente: *“la distinción entre derechos reconocidos o*

establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del Juez”.

Para este fin el Estado fomenta y protege la negociación colectiva, pero desigualmente para los trabajadores del sector privado, con relación a los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, como sujeto patronal, pues se limita a estos últimos, la lucha por los intereses económicos-sociales que les son inherentes como clase trabajadora, a través de la sistemática jurídica, con la promulgación de leyes limitativas e intimidatorios, que impiden la formación de la asociación profesional para la lucha de los intereses que les son inherentes como clase trabajadora.

El mismo Artículo constitucional regula que serán nulas de pleno derecho y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores (en general) en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Continuando con el Artículo 106 de la Constitución, el que indica que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Esta norma se desarrolla en el Artículo 10 del Decreto 2-89 del Congreso de la República Ley del Organismo Judicial que establece que las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

1.5. Igualdad para el ejercicio de los mismos derechos

El principio constitucional de igualdad (como clase trabajadora), establece que La ley reconoce a todas las personas con capacidad legal para el ejercicio de los mismos derechos, y establece el Artículo 4 de la Constitución: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

El principio de igualdad, plasmado en el artículo 4 constitucional impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo. Este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, por lo que prohíbe, y se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge.¹

La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varias resoluciones de la Corte de Constitucionalidad. Al respecto debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene expresión constitucional; y dos, porque es un principio general del derecho. El reconocimiento de

¹ Corte de Constitucionalidad, **Gaceta de la No. 24, sentencia. 16-06-92, expediente No. 141-92**, pág. No. 14

condiciones diferentes a situaciones idénticas implica vulneración del principio de igualdad, sobre la base de razonabilidad.

El principio de igualdad se materializa en el respeto al principio jurídico del debido proceso, que es un derecho que asiste, en igual proporción, a todas las partes que concurren a procesos y procedimientos judiciales y es lo que les permite ejercer su actividad con oportunidades equivalentes cada una en su ámbito de actuación; existe correspondencia con la libertad de acción y petición como derecho humano, que la Constitución garantiza, de tal suerte, que únicamente por los motivos y en la forma que la misma Constitución y la ley específica de la materia señalan, puede ser restringido, por ello, en caso de conflicto individual o colectivo de trabajo en una entidad descentralizada del Estado, no existe prohibición para que los trabajadores concurren al órgano jurisdiccional competente, para que sea éste, quien resuelva en definitiva.

1.6. Principios generales del derecho del trabajo de las entidades descentralizadas

Antes de referirme a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo"², Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina. En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o

² Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**, págs. 1 a 9.

indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho; no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, relación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..." Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente: a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico; b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de

integrar el derecho; c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel."

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en el Artículo 101 de la Constitución y los Considerandos cuatro, cinco y seis del código de trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios lo resumo de la manera siguiente:

1.6.1. Principio de tutelaridad

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, de conformidad con el cuarto considerando del código de trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador, sin distinción al sector que pertenezca.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador, así como a la necesidad de una protección y conforme la normativa laboral, trata de compensar esa desigualdad que en muchos de los casos no es solamente económica, sino también

cultural otorgándoles una protección jurídica preferente. Las relaciones laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, están sujetas a las normas de la materia y al régimen laboral establecido de acuerdo a las normas contenidas en la Constitución Política de la República, en los convenios internacionales de trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, los reglamentos de trabajo específico de la entidad descentralizada aprobado por su autoridad superior aplicando supletoriamente el código de trabajo, los cuales contienen normas que desarrollan este principio.

En el código de trabajo vigente existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentran el Artículo 30 que establece que la prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, como ciertos los hechos descritos por el actor en su demanda.

Se encuentra regulado en el Artículo 78 del código de trabajo vigente que la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término legal de la prescripción, establecido en el Artículo 260 del código de trabajo, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido, si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y
- A títulos de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales. Asimismo, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que las leyes que regulan

las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

1.6.2. Principio de irrenunciabilidad a los derechos adquiridos

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del código de trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero, ni este prohibido por otras leyes, como lo establece el Artículo 19 de la Ley del Organismo Judicial.

En la renuncia por el trabajador de los beneficios que las leyes laborales le conceden se dan las circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería siempre un daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

Al determinar que son normas sociales irrenunciables únicamente para el trabajador con relación a la entidad descentralizada, puesto que por el principio

imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones pues también vale decir, que si se constituyen en un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, lo anterior se fundamenta en lo que para el efecto establece el Artículo 12 del código de trabajo y los Artículos 44 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de Trabajo u otro pacto o convenio cualquiera, son nulas de pleno derecho.

1.6.3. Principio de imperatividad

Establece el inciso c) del cuarto considerando del código de trabajo que: el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas

a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a este Principio indicando: "Toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado".³ Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo. El mismo tratadista, con relación al tema, continua diciendo: "La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inicio la transformación del Derecho del Trabajo Jus Dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Jus Cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y

³ De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano al trabajo**, pág. 123.

en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tiene el deber de respetar sus imperativos".⁴

1.6.4. Principio de realismo y objetividad

Este principio esta concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, inciso d), del código de trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor"⁵; precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución.

El trabajo en las entidades descentralizadas del Estado, es realista y objetivo en virtud de que debe partir de la objetividad en la actividad económica en conjunto en el

⁴ **Ibíd.**

⁵ **Ibíd.** pág. 99.

entendido de dichos trabajadores son parte de la clase trabajadora en general, lo que hace necesario regular las condiciones de la prestación del servicio, toda vez que fomenta la eficiencia de la administración pública, de esa cuenta se otorgan garantías para el ejercicio y defensa de sus derechos.

1.6.5. Principio democrático

Estimo que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso f), define a esta rama de la ley, como 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 del Estado; y porque el derecho de trabajo “es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”⁶.

1.6.6. Principio de sencillez

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al código de trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado que para la eficaz aplicación del código de trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a

⁶ López Larrave, Mario, **Derecho procesal del trabajo**, pág. 76.

la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procesal. "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."⁷

1.6.7. Principio conciliatorio

Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el código de trabajo en el sexto considerando, cuando establece que las normas del código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este

⁷ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**, págs. 15 y 16.

principio lo observamos en el artículo 340 del código de trabajo que en su segundo párrafo indica contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Sin embargo los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, únicamente pueden conciliar en una fase administrativa, toda vez que por defender intereses del Estado, sus representantes legales o a quienes estos deleguen expresamente la misma carecen de facultades para conciliar en juicio, en virtud de la naturaleza jurídica de la institución y el sistema presupuestario de contabilidad integrada gubernamental contenido en el Decreto 101-97 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Presupuesto. No obstante ello, cuando una entidad del Estado goza de autonomía y tiene ley y presupuesto propio, puede conciliar.

1.6.8. Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. Para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Consiste en la técnica de aplicación de la ley a especiales situaciones y en el presente caso, a las relaciones laborales entre los trabajadores y las entidades descentralizadas del Estado. En sentido más general, el concepto de la equidad se corresponde con dos acepciones propias, en primer lugar se identifica con la “epiqueia aristotélica”, que es la aceptada por nuestra doctrina cuando considera la equidad como “un instrumento de corrección de la ley en lo que ésta falle por su excesiva generalidad, adaptando el mandato normativo a las circunstancias concretas del caso

específico.”⁸ Junto a él, se halla el concepto de la equitas romano-cristiano, o instrumento de humanización de la norma en función de los méritos del caso concreto, señalando Corts Grau que la equidad no implica suavidad sino justeza; es la justicia del caso concreto.

Como ha escrito Castán Tobeñas, la equidad, a diferencia de la justicia, toma en cuenta un sentido humano que debe tener el Derecho, prevaleciendo, frente a las consideraciones normales y regulares, la circunstancia del caso concreto. La equidad, que no es fuente de derecho naturalmente, deviene en instrumento para hacer incidir en el derecho positivo los criterios informadores de los principios generales. Siendo la equidad una de las expresiones del ideal de justicia informador del ordenamiento, y siendo ésta un ingrediente necesario del derecho positivo, la equidad viene a formar parte de él. Por eso, cuando se contraponen solución de derecho frente a solución de equidad, no debe entenderse que la misma supone un escapismo, sino el recurso a otras normas que se aplican así mismo equitativamente, aunque no estén formuladas legalmente.

El valor reconocido a la equidad, no aparecía invocada como fuente del derecho; le incumbe el cometido más modesto de intervenir como criterio interpretativo en concurrencia con los otros. Consiguientemente, una solución de equidad no es susceptible de imponerse o superponerse a la resultante de la utilización conjunta de los diversos elementos interpretativos, los cuales, sin embargo, podrán recibir la beneficiosa influencia de la equidad. No obstante, y de manera ocasional, le cumple el cometido de expresar un arbitrio ajustado al caso por el juzgador, si está expresamente reconocido en las normas.

⁸ Mozos, J. L. **La equidad en el derecho civil español**, pàg.195.

1.7. Principios propios del derecho del trabajo de las entidades descentralizadas

Entre los principios del derecho laboral guatemalteco menciono como mínimo los siguientes:

1.7.1. Derecho de optar a cargos públicos, dentro los derechos civiles y políticos

Todos los ciudadanos guatemaltecos, tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a meritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Este principio en concordancia con lo que para el efecto establecen los Artículos 135 y 136 de la Constitución. Todo habitante del territorio nacional siempre y cuando no se exija la nacionalidad guatemalteca, tiene derecho a optar a cargos en las entidades descentralizadas del estado, quienes solo podrán optar de acuerdo a lo que establecen las leyes propias de la institución y sus reglamentos, como por ejemplo el caso del Crédito Hipotecario Nacional.

1.7.2. No discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, escolaridad y estado civil

El acceso de lo trabajadores a las entidades descentralizadas del Estado, no puede condicionarse al monto de los salarios, ni a la importancia de los cargos que desempeñan, también se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención del empleo en cualquier entidad descentralizada del Estado; asimismo se prohíbe la discriminación en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de dichos trabajadores, sin

condicionar al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen, como consecuencia, es prohibido anunciar convocatorias de empleo especificando como requisitos para llenar las plazas, el sexo, raza, etnia, estado civil de la persona. Sin embargo, en algunos Bancos, no le dan trabajo a jóvenes de ambos sexos, por provenir o vivir en colonias marginales.

1.7.3. Eficiencia de la administración pública

El sistema nacional de servicio público debe fomentar la eficiencia, de la administración pública y dar garantía a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

Los objetivos y principios de las leyes que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado deben tener prioridad para garantizar a la Nación una eficiente operación de los servicios públicos para ello debe afirmar y proteger la dignidad del trabajador; remunerar el correcto desempeño de cada cargo en una forma justa y decorosa, dando estabilidad en el desempeño de los distintos puestos mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personales, para el efecto debe propiciar la inversión de los recursos económicos en forma ordenada, manteniendo estos gastos de conformidad con la necesidad y en especial el reconocimiento de que la relación de trabajo constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y derechos. En ese sentido estas normas son de carácter público y los derechos que consignan son garantías mínimas e irrenunciables para el trabajador, siempre susceptibles de poder ser superadas a través de la contratación individual ó colectiva y en forma especial, a través de la negociación colectiva por medio de convenio o pactos colectivos de condiciones de trabajo, conforme las necesidades y posibilidades del Estado, dado que el presupuesto público como instrumento de planificación y de política económica así como de gestión de la administración, requiere de una legislación adecuada. Por consiguiente todas las

disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que estas leyes reconocen a los trabajadores son nulos ipso jure.

1.7.4. Carrera administrativa

El servicio civil en las entidades descentralizadas del Estado es de carácter público y es ejercido por las autoridades, empleados y funcionarios con responsabilidad y transparencia. A través de la carrera administrativa se proporciona estabilidad, credibilidad y confianza en las instituciones y las leyes para garantizar el adecuado y eficiente desempeño de todo el personal al servicio de las entidades descentralizadas del Estado. Para el efecto de administrar la carrera administrativa, se crea el sistema de recursos humanos que tiene por objeto la administración, selección, promoción, evaluación del desempeño, capacitación de personal, clasificación de puestos, administración de salarios, prestaciones, jornadas, descansos; incluye también el régimen disciplinario, su procedimiento y medios de impugnación.

Los puestos de las entidades descentralizadas deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. De esa cuenta es necesario establecer un procedimiento para el otorgamiento de los mismos, esa es la razón por la que se instituye la carrera administrativa.

1.7.5. Igualdad de salario

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario, en consecuencia, los cargos de las entidades descentralizadas del Estado, deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos en cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

Por el sistema de clasificación de puestos y salarios se entiende el mecanismo que proporciona los criterios técnicos, procedimientos, parámetros, metodología e instrumentos generales para la clasificación de puestos y salarios de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado. Mediante este sistema todo trabajo realizado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, debe ser remunerado en forma igualitaria.

1.7.6. Derecho de defensa

El derecho primario en todo procedimiento por medio del cual se pretenda afectar a un trabajador, es el derecho de la defensa jurídica, el cual se origina desde la oportunidad de audiencia debida al afectado, con el objeto que este alegue lo que considere pertinente respecto de la imputación que se le formula.⁹

El derecho de audiencia al debido proceso reconocido en el Artículo 12 de la Constitución debe tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecte derechos de un trabajador. Tal derecho abarca la potestad de ser oído, ofrecer y producir medios de prueba, rebatir las argumentaciones aducidas para obtener un pronunciamiento de conformidad con la ley.

Su observancia es vital por cuanto determina la protección de los derechos de los trabajadores y fortalece la seguridad jurídica. Como ha manifestado la Honorable Corte de Constitucionalidad, se trata en cada uno de los procedimientos que leyes de diversa índole han previsto, de satisfacer la exigencia de oír adecuadamente a quien la denuncia afecte, a fin de llevar a cabo el iter procesal, por que es la audiencia la que legitima la labor de ponderación del asunto que la autoridad superior deba decidir. Este derecho del trabajador ha sido la principal preocupación del Organismo Judicial, Corte Suprema de Justicia y de la Corte de Constitucionalidad por lo que se establece su

⁹ Corte de Constitucionalidad, **Gaceta No. 57**, **sentencia de fecha 06-07-00**, **expediente No. 272-00**, pág. 121

doble condición por una parte como un derecho propio y por la otra como garantía de otros derechos.

En virtud de la supremacía constitucional, todo el ordenamiento jurídico debe guardar armonía con los valores, principios y normas, por lo que en materia administrativa como en cualquier otra el derecho de defensa unido al de audiencia deben sostenerse plenamente respecto de cualquier proceso legalmente establecido.

1.7.7. Principio de estabilidad

Los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento, una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales, para obtener el mayor grado de eficiencia de conformidad con los principios de sanciones e incentivos.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial es el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

El Decreto número 127-97 del Congreso de la República de Guatemala, que incorpora al ordenamiento jurídico guatemalteco el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, protocolo de San Salvador, que hoy día es ley nacional, establece como un derecho humano la estabilidad laboral en su artículo 7 inciso d); la norma invocada, esta de acuerdo al texto constitucional contenido en los Artículos 44, 46 y 106 de la Constitución, pues deja sin efecto el derecho unilateral de las entidades descentralizadas del Estado para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa

causa, inserto en el Artículo 69 del código de trabajo, en el cual se fundamenta la autorización para la terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Descentralización

2.1. Concepto

La descentralización equivale al concepto general que comprende cuatro conceptos específicos: avocación, delegación, desconcentración y autonomía. Como concepto general se establece a la descentralización como una técnica de administrar o gobernar en cualquier organización, lo que equivale a distribuir las tres funciones principales: legislativa, ejecutiva y judicial. La función administrativa abarca una serie de competencias en principio concentradas en el organismo ejecutivo y que gracias a la descentralización se distribuye entre las entidades descentralizadas del Estado, por medio de la cual se traslada a cada entidad, jerarquía decisión y mando.¹⁰

La Constitución establece en su Artículo 224 segundo párrafo que la administración será descentralizada, y en varios de sus Artículos se refiere a la descentralización. El término constitucional “descentralización” debe tenerse como el concepto general que comprende los cuatro conceptos específicos: avocación, delegación, desconcentración y autonomía. Cualquier otra interpretación contribuirá a la confusión que estimula el manejo caprichoso del tema; interpretando el texto constitucional se establece que en la actualidad no existe, toda vez que sería diferente si el texto dijera “la administración debe ser descentralizada”, lo que constituiría una obligación de cumplimiento obligatorio.

¹⁰ Castillo González, Jorge Mario, **Derecho administrativo**, pág. 226.

La avocación se trata de la facultad que tiene el superior de atraer la competencia del subordinado. La delegación tiene lugar cuando el superior jerárquico traslada la competencia a un subordinado, para tal efecto existen las siguientes clases de jerarquía: común, es la que se da entre aquellos órganos cuyas atribuciones comprenden la generalidad de los servicios; territorial, es la que ocurre entre órganos que ejercen funciones dentro de determinadas circunscripciones territoriales; especial, se refiere a los órganos que cumplen determinados servicios; burocrática, se refiere a los órganos unipersonales o individuales; colegiada, se da entre los órganos pluripersonales que ejercen funciones consultivas como por ejemplo la Corte de Constitucionalidad.

La desconcentración consiste en la transferencia de la titularidad y ejercicio de una determinada competencia de un órgano jerárquicamente superior a uno inferior perteneciente a la misma administración pública. Esta técnica de traslación de competencias suele tener por sujetos a un órgano de carácter central frente a otro de competencia territorialmente limitada, pero puede también darse la desconcentración de un órgano jerárquicamente superior a otro inferior aun cuando ambos tengan la misma competencia territorial. La Constitución establece que el principio de desconcentración debe regir la actuación de la administración pública, junto a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación. La desconcentración es un principio organizativo opuesto a la acumulación de funciones en órganos centrales mediante el que se pretende conseguir un mayor acercamiento de la administración al ciudadano. A diferencia de la delegación, la desconcentración supone el traslado de la titularidad de la competencia y no sólo del ejercicio de ésta.

Autonomía, principio constitucional de naturaleza política que entraña una división vertical de los poderes del Estado y que habilita a aquéllas para ejercer, no la soberanía, sino un poder limitado en su ámbito que se concreta en una potestad legislativa y en un derecho de autogobierno. Como entidades autónomas de conformidad con nuestra Constitución, se establece el Instituto Guatemalteco de

Seguridad Social según el artículo 100; la Universidad de San Carlos de Guatemala de conformidad con el Artículo 82; el Municipio de conformidad con el Artículo 293, para que todo un ente sea autónomo, es necesario reunir las cinco condiciones siguientes:

1. Personalidad jurídica propia;
2. Generar sus propios ingresos, pero existen excepciones como por ejemplo la Universidad de San Carlos de Guatemala ya que no genera ingresos, sin embargo es la que goza de una autonomía plena.
3. Elegir a sus propias autoridades;
4. Creación de sus propias normas y reglamentos;
5. Que tenga patrimonio propio.

Algunos consideran inadecuado algunos de estas condiciones, por cuanto que dependen del presupuesto del Estado o el nombramiento de sus funcionarios por parte del ejecutivo.

La descentralización consiste en el sistema o forma de organización de la administración estatal, a través de la creación de un órgano administrativo, dotándolo de personalidad jurídica y otorgándole independencia en cuanto a funciones de carácter técnico y científico, pero con ciertos controles del Estado, entre ellos garantizar la justicia y el desarrollo integral de sus trabajadores. Al referirme a los controles del Estado es respecto a los trabajadores de las entidades descentralizadas, en ese sentido el estado tiene la obligación de garantizar valores de justicia y desarrollo integral de sus trabajadores adoptando medidas convenientes, según lo demanden las necesidades y condiciones del momento. ¹¹

El principio de seguridad jurídica consagrado en el Artículo 2 de la Constitución, consiste en la confianza que tiene el trabajador de la entidad descentralizada, dentro de

¹¹ Corte de Constitucionalidad, **Gaceta No. 1, sentencia de fecha 17-09-86, expediente 12-86**; Pág. 3.

un Estado de derecho, hacia el ordenamiento jurídico; es decir, hacia el conjunto de leyes que garanticen su seguridad y estabilidad en el trabajo.

La descentralización es la cesión de determinadas competencias propias de la administración del Estado a las entidades descentralizadas. La Constitución a abierto un importante proceso de descentralización al reconocer a las entidades descentralizadas del Estado, autonomía para la gestión de sus respectivos intereses. Las entidades descentralizadas se configuran, como sujetos de descentralización no meramente administrativa, sino también política. El mecanismo típico mediante el cual se lleva a cabo el proceso descentralizador es la transferencia de competencias que afecta tanto a la titularidad de la potestad como a su ejercicio concreto. Las transferencias de competencias del Estado a las entidades descentralizadas pueden tener lugar mediante la aprobación de una ley orgánica. La Ley de descentralización Decreto número 14-2002, del Congreso de la Republica, prevé también las transferencias de cada una de las entidades descentralizadas del Estado respecto a municipalidades, esta transferencia abarca el poder de decisión, la titularidad de la competencia, las funciones, los recursos de financiamiento, organización y control sobre la gestión.

2.2. Características, ventajas y desventajas

Como características de la descentralización, menciono la transferencia del poder de decisión o competencia a una nueva persona jurídica de derecho público; la nueva persona jurídica forma parte de la estructura estatal; deben gozar de relativa independencia política para integrar sus órganos principales por medio de participación de las personas que la conforman; goza de patrimonio propio y puede tener su presupuesto (independencia relativa); Independencia estatutaria y reglamentaria, pudiendo emitir sus propias normas legales, sin violar su ley orgánica y demás leyes del ordenamiento jurídico.

Como ventajas el autor del presente trabajo de tesis establece que se descongestiona la administración central; además se presta un servicio mas eficiente; como consecuencia el servicio se moderniza (autofinanciable); por otra parte el patrimonio se utiliza con criterio económico y se racionalizan los beneficios. Con la descentralización se erradica el empirismo; alejando el espectro de la influencia político partidista; ya que los usuarios o pobladores son los que eligen a las autoridades; por último, indico que los particulares tienen la oportunidad de organizarse para prestar el servicio (concesiones, cooperativas); y como consecuencia satisfacer sus necesidades mediante la autogestión (consejos de Desarrollo).

Como desventajas se establece que se crea un desorden de la administración pública; se produce un crecimiento exagerando de la burocracia; existe manipulación política en las entidades y se otorgan puestos políticos (sin preparación técnica). Los resultados de estas entidades no satisfacen a plenitud las necesidades y no cumple su finalidad en algunos casos ya que se generan perdidas y éstas deben ser absorbidas por el Estado, como por ejemplo el caso de la empresa guatemalteca de Telecomunicaciones, generando con ello el fenómeno de atraso de los pueblos, que consisten en una galopante corrupción a todos los niveles.

2.3. Clases de entidades descentralizadas

En el Estado de Guatemala existen dos clases de entidades descentralizadas:

1. Entidades sin personalidad jurídica: siendo estas las centralizadas, como por ejemplo Gobernaciones, Direcciones Ministeriales y departamentos administrativos, las cuales no son objeto de análisis para la elaboración del presente trabajo de tesis, toda vez que la relaciones laborales con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil y/o pactos colectivos de condiciones de trabajo, suscritos entre las autoridades nominadoras y los sindicatos de trabajadores.

2. Entidades con personalidad jurídica: como por ejemplo la Superintendencia de Administración Tributaria, creada mediante Decreto número 1-98 del Congreso de la República; El Registro de Información Catastral, creado mediante Decreto número 41-2005, de fecha 15 de junio del año 2005, publicado en el Diario Oficial el 20 de julio del año 2005; la Superintendencia de Telecomunicaciones, la Empresa Portuaria Quetzal, Empresa Portuaria Nacional Santo Tomás de Castilla, la Contraloría General de Cuentas, Banco de Guatemala, etc. quienes tienen plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones con una duración indefinida, que tienen competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, gozan de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, así como patrimonio y recursos propios.

También puede utilizarse el mecanismo de la delegación intersubjetiva mediante el cual el Estado traslada a la entidad descentralizada la potestad de ejercicio de una competencia, pero no la titularidad de la misma. Finalmente, puede utilizarse el mecanismo de la habilitación normativa, por el cual el Estado habilita a la entidad descentralizada a dictar normas propias en materia de competencia exclusiva del Estado, previa aprobación de una Ley en la cual se establezcan los principios, marcos y directrices con arreglo a los cuales ha de ejercitarse dicha potestad.

La descentralización como forma o sistema de organización de la administración estatal, se clasifica doctrinariamente en tres, y a continuación las defino así: 1) Descentralización territorial o por región: Área geográfica en la cual el ente administrativo, ejerce su competencia; por decir las municipalidades, o el sistema de Desarrollo Urbano y Rural. 2) Descentralización por servicio institucional: Función de carácter técnico, predomina el interés de la prestación del servicio, puedo citar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala; 3) Descentralización por colaboración: esta se da a través de instituciones que no forman parte de la administración pública, únicamente son órganos que colaboran con los servicios

públicos que tiene obligación el Estado de prestar; son instituciones no lucrativas que obtienen sus fondos de donaciones; pudiendo citar a la Fundación Pediátrica Guatemalteca, Asociación del Niño por el Niño, Liga Nacional Contra el Cáncer.

El Estado de Guatemala, ha reconocido autonomía para la gestión de sus respectivos intereses a las siguientes entidades descentralizadas:

a) Superintendencia de Administración Tributaria, creada mediante Decreto 1-98 del Congreso de la República, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, tiene las atribuciones y funciones que le asigna dicha Ley, goza de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, así como personalidad jurídica, patrimonio y recursos propios. Las relaciones laborales se rigen por el reglamento de trabajo de la superintendencia de administración tributaria, a cuyas disposiciones se deben sujetar la SAT y su personal con motivo de la ejecución o la prestación concreta del trabajo. A este Reglamento se aplica supletoriamente las disposiciones contenidas en el código de trabajo.

b) Banco de Guatemala, creado mediante Decreto numero 215 del Congreso de la Republica de fecha veinte de diciembre de mil novecientos cuarenta y cinco, donde se establece que “El Banco funcionará con carácter autónomo y se regirá por las disposiciones de esta ley y de la Ley Monetaria”, fue reformado por Artículo 1 del Decreto 1704 del Congreso de la República; tiene por objeto principal, promover la creación y el mantenimiento de las condiciones monetarias, cambiarias y crediticias más favorables al desarrollo ordenado de la economía nacional, tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, tiene las atribuciones y funciones que le asigna dicha Ley, goza de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, así como personalidad jurídica, patrimonio y recursos propios. Las relaciones laborales se rigen por el pacto colectivo de condiciones de trabajo, a cuyas disposiciones se deben sujetar el banco y su personal con motivo de la ejecución o la prestación concreta del trabajo. A este Pacto

se aplica supletoriamente las disposiciones contenidas en el código de trabajo, pero primordialmente se rige por el reglamento de personal del banco, contenido en el acuerdo emitido por el órgano superior en ejercicio de las facultades que su ley orgánica le confiere.

c) Instituto de Previsión Militar, creado por el Decreto Ley número 455 de fecha veintisiete de abril de mil novecientos sesenta y seis, publicado en el Diario Oficial el treinta de abril de mil novecientos sesenta y seis e inicio sus actividades el uno de julio de ese año, tiene como finalidad velar por la seguridad y bienestar en el orden social de los miembros del Ejército afiliados y de sus familiares.

2.4. Control de las entidades descentralizadas del Estado

La descentralización implica la transferencia de competencias y funciones a personas jurídicas distintas del Estado, sobre las cuales va a existir un control de tutela sobre este tipo de instituciones. Entre los controles que se establecen en las leyes para las entidades descentralizadas indico los siguientes: a) Transferencia de fondos del presupuesto general del Estado; b) intervención de la Contraloría General de Cuentas; c) Emisión y reforma de su ley orgánica por el Congreso; d) Aprobación en el legislativo de tasas, arbitrios y demás contribuciones; e) Facultades de intervenir la entidades por mala administración (con excepción de las autónomas como las Municipalidades y la Universidad de San Carlos de Guatemala); f) En el Orden Judicial, puede ser objeto de control civil, penal, laboral, contencioso, tributario, amparo, exhibición personal, inconstitucionalidades; político a través del Tribunal Supremo Electoral para Municipalidades, Procuraduría de Derechos Humanos, comparecencia ante el Congreso y control judicial especial. En la Constitución queda establecido el espíritu de descentralizar la administración pública, a través de las regiones de desarrollo, de conformidad con el Artículo 224.

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico de las leyes que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado

La personalidad jurídica de las entidades descentralizadas del Estado, es otorgada a través de la aprobación de su respectiva Ley Orgánica, por medio de la cual se crea la entidad, otorgándole plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, para que el Estado cumpla sus obligaciones Constitucionales, particularmente las que tienen relación a la prestación de sus servicios ejerciendo con exclusividad las funciones que le fueron delegadas.

La Honorable Corte de Constitucionalidad ha examinado el tema relativo a la descentralización identificando como uno de sus elementos el hecho de que la entidad descentralizada es creada por el legislador por medio de la cual se crea a la persona jurídica de derecho público. Como consecuencia del otorgamiento de la personalidad jurídica, la entidad descentralizada puede contratar a personas para la prestación de servicios profesionales, técnicos o de otra naturaleza, para el mejor cumplimiento de las funciones que le competen. La representación legal de las entidades descentralizadas del Estado, corresponde al órgano superior, quien para su ejercicio puede delegarla expresamente.

El personal de las entidades descentralizadas, tienen representación para actuar en nombre de la institución, en los procesos administrativos en que se ejercite las funciones atribuidas a la entidad descentralizada por su ley orgánica, en la sustanciación de dichos procedimientos o procesos, el personal de las entidades descentralizadas que intervengan, quedan obligados y serán responsables por su actuación en razón de sus respectivas materias. Asimismo el órgano superior puede

otorgar mandatos judiciales con representación para actuar en procesos judiciales en que deba intervenir la entidad descentralizada, ya sea en calidad de actora o demandada; cito como ejemplos a la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones, de nombre comercial GUATEL, la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), y por su naturaleza pueden en los mandatos que otorgan facultar al mandatario para que pueda conciliar en juicio.

Es objeto de las entidades descentralizadas del Estado ejercer con exclusividad las funciones contenidas en la legislación de la materia, así como las específicas contenidas en su ley orgánica.

La organización de las entidades descentralizadas del Estado, es de conformidad con su estructura organizacional, para ese efecto el reglamento interno de la entidad descentralizada, debe establecer y desarrollar la estructura y organización interna, creando las dependencias, unidades técnicas y administrativas necesarias para el cumplimiento de sus atribuciones y su buen funcionamiento. Toda entidad descentralizada debe contar con un órgano de dirección superior, correspondiéndole la política de la entidad y velar por el buen funcionamiento y gestión institucional y es el responsable por el actuar de su administrada.

Además, tendrá las funciones específicas que determine su ley orgánica. Este órgano superior se integra por un presidente, un secretario y los titulares y suplentes, que sean electos o nombrados, de una lista de personas, propuestas por una comisión de postulación, que a su vez será integrada como lo establezca la ley. Los miembros del órgano superior deben tener las calidades que demuestren honorabilidad, capacidad profesional y experiencia.

Las disposiciones internas que faciliten y garanticen el cumplimiento de los objetivos de la entidad descentralizada del Estado, son emitidas por el órgano de dirección superior como una de sus funciones específicas inherentes a la

descentralización. En ese sentido, el órgano superior esta facultado para establecer el régimen laboral y de remuneraciones establecido de acuerdo a las normas de la materia a la cual quedan sujetos el personal de la entidad descentralizada. Este régimen laboral debe ser establecido en concordancia a la Constitución, convenios internacionales de trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, el reglamento de trabajo específico de la entidad descentralizada debidamente aprobado por el órgano superior de dirección, pero en cualquier caso debe aplicarse supletoriamente el código de trabajo, toda vez que éste es el único ordenamiento jurídico que contiene las instituciones que resuelven los conflictos con ocasión del trabajo.

El patrimonio y los recursos de las entidades descentralizadas del Estado esta constituido conforme lo dispuesto en los artículos 121 y 134 de la Constitución. Tiene presupuesto propio y fondos privativos; su formulación, aprobación, ejecución y liquidación se rigen por lo establecido en la Constitución, la Ley Orgánica del Presupuesto y su propia ley orgánica y reglamento interno. Como recursos propios puedo mencionar los ingresos generados por los servicios prestados, asimismo por las donaciones y otras fuentes de financiamiento, provenientes de cooperación nacional e internacional, previamente aceptadas y destinadas a la entidad descentralizada, conforme su ley orgánica. También constituyen recursos propios los aportes transferencias, productos, legados y donaciones que se hagan a su favor, tanto de origen público como privado.

3.1. Administración laboral

A la administración laboral como parte integrante de la administración general, le corresponde en el orden social, servir con objetividad los intereses generales, actuando de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. Ejerce las competencias derivadas de la política social de los poderes públicos, de la vigilancia del cumplimiento del

ordenamiento laboral y de procedimientos cuya resolución se le atribuye por el ordenamiento legal.

La acción administrativa en materia laboral ha experimentado una profunda transformación a partir del nuevo modelo constitucional, lo que ha supuesto que determinadas manifestaciones de la intervención administrativa, hayan sido asumidas por el orden jurisdiccional de lo administrativo y por las representaciones de las entidades descentralizadas del Estado y trabajadores.

El orden jurisdiccional de lo administrativo, en virtud del principio de exclusividad jurisdiccional, ha pasado a conocer de los procedimientos de estricta naturaleza jurídica que la administración laboral ejercía, (procedimientos de clasificación profesional y declaración de puestos).

Determinadas manifestaciones normativas como los reglamentos de trabajo pueden ser superados por la negociación colectiva, así como determinadas intervenciones en los conflictos laborales, han ido pasando a sistemas voluntarios de solución extrajudicial de conflictos en la vía directa (conciliación preprocesal en conflictos colectivos) como consecuencia del reconocimiento del derecho de libertad sindical, autonomía y autotutela colectiva reconocidos en la Constitución.

La competencia de ejecución de la legislación laboral, es una competencia de gestión, que se concreta en actos de aplicación de una norma en las entidades descentralizadas del Estado, delimitada por el respeto a los principios constitucionales de supremacía constitucional, jerarquía normativa, tutelaridad de la leyes de trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales e igualdad para el ejercicio de los mismos derechos.

La administración laboral de las entidades descentralizadas del Estado, ejerce la mayor parte de las competencias de orden administrativo, restando a la administración del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Oficina Nacional

de Servicio Civil, las relativas a la conciliación administrativa sin perjuicio que en esta última materia, son ejercidas por la Inspección General de Trabajo, muchos de sus aspectos, expedientes de regulación de empleo, formación profesional ocupacional, subvenciones propias de fomento de empleo, control de los requisitos de la contratación laboral, y vigilancia de las obligaciones patronales.

En materia de seguridad social, la ejecución del régimen económico de la seguridad social constituye una competencia compartida entre las entidades descentralizadas del Estado y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero delimita al ejercicio de aquellas facultades, de suerte que no puedan comprometer la unidad del sistema o perturbar su funcionamiento económico uniforme, ni cuestionar la titularidad estatal de todos los recursos de la seguridad social o engendrar directa o indirectamente desigualdades entre los trabajadores.

En el ámbito funcional, en materia laboral de las entidades descentralizadas del Estado pueden distinguirse:

- a) Competencia derivada de la autonomía funcional de cada entidad descentralizada, por la que tienen la facultad de aprobar y reformar los reglamentos internos de sus entidades, incluyendo los que regulan la estructura organizacional, el régimen laboral, de remuneraciones y contrataciones.
- b) Vigilancia del cumplimiento del ordenamiento jurídico ejercido a través de la dependencias designadas; el personal está sujeto al régimen laboral y de remuneraciones establecido de acuerdo a las normas de la materia contenidas en la Constitución, Convenios Internacionales de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, la Ley Orgánica, el reglamento interno y el reglamento de trabajo específico de la entidad descentralizada del Estado de que se trate y supletoriamente por el código de trabajo.

- c) Resolución de procedimientos cuya competencia tiene atribuida por disposición legal, en el orden laboral. Constituyen ejemplos de dichos procedimientos en materia laboral, los expedientes de regulación de empleo, medidas de naturaleza disciplinaria, resolución de discrepancias por la imposición de sanciones, así como la resolución de impugnaciones sobre las medidas adoptadas en esta materia por la entidad descentralizada, etc.

De conformidad con el Artículo 108 de la Constitución, las relaciones de las entidades descentralizadas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Es decir, que las entidades descentralizadas del Estado que sean creadas por una ley orgánica, en donde se le otorgue autonomía rigen sus relaciones laborales por sus propias leyes.

EL Artículo precitado no puede aplicarse en forma aislada, sino en conjunto con las otras disposiciones de la propia Constitución, entre ellas se encuentra el Artículo 111, que se refiere a las entidades descentralizadas del Estado, que realizan funciones similares a las empresas de carácter privado, en las cuales las relaciones de trabajo con su personal se rigen por las leyes laborales comunes es decir, el código de trabajo. Al confrontar estas dos disposiciones constitucionales se determina que la segunda es especial respecto de la primera por lo que esta última prevalece sobre la otra.¹²

Las entidades descentralizadas del Estado, que gozan de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, asimismo su régimen laboral esta contemplado en su respectiva ley orgánica y reglamento de trabajo, normas que facultan al trabajador a acudir a los procedimientos administrativos y judiciales en caso de inconformidad, sobre la base legal de lo establecido en el Artículo 108 de la Constitución. Que la entidad descentralizada haya sido creada para regirse por su

¹² Corte de Constitucionalidad, **Gaceta No. 7**, **sentencia de fecha 27-01-88**, **expediente No. 249-87**, Pág. 48.

propia ley orgánica, se infiere que a los trabajadores de dichas entidades no le son aplicables el ordenamiento jurídico contenido en la Ley del Servicio Civil, por lo que no es necesario que conozca y resuelva la Junta Nacional de Servicio Civil, en el presente caso no se aplica el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, toda vez que dicha Junta no puede ni debe conocer y resolver previamente en la vía administrativa, por tratarse de un servidor público sometido al régimen laboral de una entidad descentralizada que rige sus propias relaciones laborales por medio de sus leyes propias.

En el caso señalado, una vez cumplidos los procedimientos establecidos en dichas leyes, queda a salvo el derecho que corresponda al trabajador, de acudir a las autoridades administrativas o judiciales de trabajo y previsión social en caso de inconformidad, en ese sentido, una vez agotados los procedimientos administrativos contenidos en dichas leyes, las reclamaciones de los trabajadores no encuadran dentro del supuesto contenido en el Artículo 1 numeral 1 del Decreto número 64-96 del Congreso de la República, Ley del tribunal de conflictos de jurisdicción.

La función jurisdiccional conlleva la determinación de las facultades de los órganos de administrar justicia, así como las reglas para la tramitación de los juicios en virtud de lo cual la función jurisdiccional resulta ser la potestad conferida a los órganos para administrar justicia, por lo que manifiesto consistentemente que dentro del esquema de separación de poderes, esta función corresponde únicamente al Organismo Judicial; los conflictos de jurisdicción son aquellos que surgen entre los tribunales y órganos estatales pertenecientes a diferentes jurisdicciones como por ejemplo la jurisdicción administrativa, legislativa, ejecutiva y judicial, concerniente a cual corresponde conocer de un asunto determinado.

La función jurisdiccional judicial establecida en el Artículo 57 de la Ley del Organismo Judicial, establece que la justicia se imparte de conformidad con la Constitución, y demás leyes que integran el ordenamiento jurídico del país, en ese

sentido, para resolver conflictos de Jurisdicción que surjan entre la administración de Justicia debe aplicarse la Ley de tribunales de conflictos de jurisdicción, esta ley establece un número clausus (cerrado), dentro del cual se deben enmarcar todos los asuntos sometidos a conocimiento y resolución del Tribunal que se reunirá exclusivamente para resolver las contiendas que surjan entre la administración pública

y los tribunales de jurisdicción ordinaria y privativa, por lo que fuera de estos supuestos taxativamente enumerados, no tiene competencia para entrar a conocer otros planteamientos.

Las entidades descentralizadas del Estado que gozan de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, donde su régimen laboral este contemplado en su Ley Orgánica, Reglamento interno y el Reglamento de Trabajo dictado por el órgano superior de dirección en el legítimo ejercicio de sus funciones, donde se faculte a la entidad descentralizada del Estado a dar por terminado un contrato de trabajo atendiendo únicamente a la voluntad de la entidad descentralizada, faculta al trabajador a acudir directamente a las autoridades respectivas en caso de inconformidad antes del término legal de prescripción, por lo que considero que no debe existir conflicto de jurisdicción dado que no encuadra entre los supuestos contenidos en el Artículo 1 del Decreto número 64-76 del Congreso de la República, por lo que en estos casos no existe conflicto de jurisdicción, pues se obraría de mala fe al hacer el planteamiento con el único ánimo de retardar la administración de justicia, en ese sentido, y en caso de interposición de conflicto de jurisdicción, la entidad descentralizada como parte interesada, esta obligada a hacer un razonamiento lógico y jurídico mediante el cual demuestre que efectivamente existen elementos suficientes que generen dudas en cuanto a que jurisdicción le corresponde conocer, sin confundirlo con el tema de la competencia, por ello no basta hacer simples indicaciones, es decir, debe existir la vinculación entre el hecho y el derecho, para que el caso concreto encuadre en las disposiciones de la ley específica, que indica cuales

son los casos de procedencia del conflicto de jurisdicción, advirtiéndose además, que fuera de estos casos por esta vía no pueden ni deben ventilarse otros.

La ley del Organismo Judicial en su Artículo 13 establece que las leyes especiales prevalecen sobre las leyes generales siempre y cuando no se disminuyan, tergiversen o limiten los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en cuyo caso la disposición especial que disminuya, tergiversen o limite estos derechos, adolece de nulidad de pleno derecho, por lo que no es aplicable al régimen laboral de la entidades descentralizadas del Estado.

CAPÍTULO IV

4. Proceso para la resolución de conflictos laborales de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado

4.1. Vía administrativa

El Reglamento de Trabajo de la entidad descentralizada del Estado que goce de autonomía, debe contener las disposiciones a que obligadamente se deben sujetar la entidad y su personal con motivo de la ejecución o la prestación del trabajo; debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la marcha de la entidad; asimismo las de higiene, seguridad, regímenes especiales de carrera administrativa, clasificación de cargos, retribuciones, organización del régimen disciplinario y los principios y políticas generales que deberán considerarse para dictar las normas, procedimientos e instructivos en materia de administración de personal. Dicho reglamento debe ser elaborado de acuerdo a las disposiciones establecidas en las secciones octava y novena, Capítulo II, Título II de la Constitución, los tratados y convenios internacionales de trabajo suscritos y ratificados por Guatemala, los principios del derecho de trabajo, la ley orgánica de la entidad, el reglamento interno y el código de trabajo, sin violar el contenido del Artículo 12 de la Constitución, 4 del Decreto número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad; y al título 16 del Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial.

Debe establecer el órgano ejecutivo encargado de la aplicación del reglamento de trabajo de la entidad, quien debe tener los deberes y atribuciones de velar por la correcta aplicación del reglamento de trabajo, establecer y mantener un registro de

todos los trabajadores, resolver consultas que se le formulen en relación con la administración de personal, investigar los hechos, hacer comparecer testigos, recibir pruebas para los efectos del reglamento. Establecer el órgano superior encargado de investigar y resolver en apelación, a solicitud de parte interesada las reclamaciones que surjan sobre la aplicación del reglamento de trabajo en las siguientes materias: reclutamiento, selección, nombramiento, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías y destituciones.

El régimen disciplinario de los reglamentos de trabajo de las entidades descentralizadas del Estado, que gocen de autonomía tienen por objeto establecer de manera clara y precisa la forma y procedimiento en la imposición de medidas disciplinarias en el centro o lugar de trabajo y en algunos casos es de única instancia contraviniendo el Artículo 211 de la Constitución. Los funcionarios (entendiendo a estos como el personal en que se deposita la administración de la entidad), deben vigilar que en todo momento se mantenga el orden y la disciplina con el objeto de lograr un tranquilo ambiente de trabajo, que asegure la productividad, el correcto desempeño de las labores y la armonía entre los trabajadores.

En el caso que nos ocupa debo indicar que los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, pueden acudir a los órganos administrativos como lo es la Inspección General de Trabajo, con el objeto de agotar la vía administrativa, toda vez que no existe prohibición legal alguna, pero al hacer un análisis jurídico del caso planteado se establece que dicha vía administrativa tiene como finalidad solucionar el conflicto surgido entre patrono y trabajador que se deriva de una relación laboral o contrato de trabajo, pudiendo llegar a un arreglo en esta vía, con el fin de evitar llegar a la vía judicial, pero es el caso de que los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado no pueden llegar a ningún arreglo con los representantes legales de las entidades descentralizadas del Estado, en virtud de la naturaleza jurídica de estas últimas, estando vedada tal acción en forma legal, con la excepción de las entidades que gozan de plena autonomía.

4.1.1. Autoridad a quien corresponde imponer las sanciones

El Régimen disciplinario debe hacerse efectivo de la siguiente manera:

- a) Las sanciones disciplinarias que corresponda imponer a un trabajador que incurre en falta laboral, consistente en amonestación verbal o escrita, debe ser aplicada por el funcionario que sea su superior jerárquico inmediato.

- b) Las sanciones disciplinarias consistentes en suspensión temporal de labores sin goce de salario, deben ser aplicadas al personal por los funcionarios en quienes se deposita la administración de la entidad, quienes tienen las atribuciones y características al personal de confianza.

- c) La sanción disciplinaria consistente en despido justificado, será aplicada únicamente por la autoridad superior.

4.1.2. Procedimiento para la imposición de sanciones

Para garantizar la buena disciplina de los trabajadores de las entidades descentralizadas del Estado, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas del reglamento de trabajo y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen las siguientes sanciones: amonestación verbal, escrita, suspensión en el trabajo sin goce de sueldo, destitución. Debe tenerse presente que la imposición de las correcciones disciplinarias no tiene más consecuencia que las que se derivan de su aplicación, y por lo tanto, no implica pérdida de los derechos otorgados y adquiridos por la Ley.

Al tener conocimiento de una falta de orden laboral, de las que corresponde sancionar a los funcionarios de la entidad, es decir, amonestación verbal, escrita o suspensión temporal de labores sin goce de sueldo, debe correrse audiencia al trabajador imputado, señalando día y hora, para que manifieste lo que considere de su derecho, ofrezca y aporte prueba pertinente. Esta audiencia debe ser notificada en forma legal, con el objeto de dejar legal constancia que no se infringe el principio constitucional de defensa. En la audiencia relacionada debe levantarse acta firmada por todos los que en ella intervinieron. El expediente debe ser elevado a la autoridad que corresponda imponer la sanción y emitir la resolución que proceda. No todos los regímenes disciplinarios contemplan el doble grado, por medio del cual se permite una revisión de resultados contenidos en la resolución recurrida, en cualquier caso el trabajador inconforme tiene derecho de emplazar a la entidad descentralizada del Estado, dentro del término legal de prescripción a efecto que le demuestre la falta. El Código de Trabajo establece en el Artículo 260 que los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono contra correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la imposición de la corrección, a excepción de que esta norma haya sido superada por el reglamento de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo donde se contemple un plazo mayor para que opere la prescripción negativa o liberatoria.

4.1.3. Procedimiento para sancionar faltas graves con despido justificado

En esta caso corresponde imponerlo a la autoridad nominadora, a través del funcionario superior y se procederá de la forma siguiente: cuando al encargado o jefe de la unidad, sección o departamento considere que la falta cometida por el servidor público se enmarca dentro de las causales contenidas en el reglamento interno de trabajo, deberá suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito e inmediatamente a la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, de la falta cometida por el servidor, adjuntando certificación del acta mencionada, para que ésta proceda a

formularle los cargos y correrle audiencia por el plazo que se fije, contados a partir del día siguiente al de la notificación, para que presente sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes.

Seguidamente vencido el periodo el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente adjuntando informe resumido de lo actuado, a la autoridad superior de la autoridad nominadora, para que resuelva lo que proceda.

Si la autoridad nominadora considera que las justificaciones y las pruebas presentadas no son suficientes para desvanecer los cargos formulados, tiene la facultad para despedir al servidor público, para lo cual emitirá el acuerdo de destitución o remoción, expresando la o las causas legales que motivan la remoción del empleado, asimismo una relación de los hechos en que se funda el despido, notificando legalmente la destitución al servidor removido.

Notificado el servidor, cesará inmediatamente en sus funciones y la Unidad de Recursos Humanos o de Personal suscribirá el acta de entrega del puesto y deberá enviar tres copias del acuerdo de destitución y aviso de entrega del puesto o cargo en el formulario a la dependencia correspondiente para su análisis, registro y posterior envío a la Dirección Financiera para la exclusión en la nómina de pago mensual, el pago de prestaciones irrenunciables y posterior archivo.

4.1.4. Impugnaciones administrativas ante el ente nominador

Las leyes que regulan las relaciones de trabajo entre las entidades descentralizadas del Estado y su personal no contemplan los medios de impugnación y su procedimiento para que el interesado pueda interponer por escrito su oposición, a efecto de que se resuelva por un superior jerárquico, manifestando los motivos de

inconformidad, como consecuencia el trabajador sancionado puede concurrir directamente a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a promover la acción legal correspondiente.

4.2. Vía judicial

Ninguna otra ley sufre al código de trabajo, ya que este regula las instituciones y normas que son aplicables para resolver conflictos con ocasión de la relación de trabajo, promovidos indistintamente por trabajadores del sector privado, del Estado, sus entidades descentralizadas y/o autónomas.

El código de trabajo deslinda las normas que regulan toda clase de conflicto y los tribunales que deben conocer los conflictos de tipo jurídico. En ese orden de ideas, en casos de destitución de los servidores que no tengan como fundamento una causal justificada debidamente comprobada, gozan del derecho de emplazar a la entidad descentralizada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término legal de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Guatemala ha incorporado a su ordenamiento jurídico, a través del Decreto número 127-97 del Congreso de la República, el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, denominado protocolo de San Salvador, dicha Ley establece como un derecho humano la estabilidad laboral, de conformidad con el Artículo 7 literal d. La norma invocada está de acuerdo al texto Constitucional de los artículos 44, 46 y 106, toda vez que deja sin efecto el derecho unilateral de la entidad descentralizada del Estado, de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa inserto en algunos reglamentos de trabajo, como por ejemplo el Artículo 48 literal a), del Acuerdo número 7-98 de la Superintendencia de la Administración Tributaria. En el presente caso la violación de este derecho a la estabilidad laboral viola totalmente los preceptos

contenidos en los convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, toda vez que como lo ha afirmado la OIT reiterada y consistentemente, en el caso de Guatemala “Los derechos de los trabajadores solo pueden ejercitarse en un clima exento de violencia y de presiones”. El Artículo 101 de la Constitución instituye el trabajo como un derecho y una obligación social, en ese sentido, la terminación de una relación de trabajo sin que medie causal alguna constituye en si una violación a un derecho humano y además restringe, limita y niega el propio derecho al trabajo. De conformidad con el Artículo 106 el derecho al trabajo, los que de él se derivan y los que con él se relacionan son irrenunciables, por lo que debe prevalecer necesariamente el derecho colectivo y contando con el deber tutelar como lo establece el Artículo 103 de la Constitución el Organismo Judicial, en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo debe impartir justicia de conformidad con la Constitución, convenios internacionales, y demás leyes aplicables al caso concreto, aplicando el principio de una justicia pronta y cumplida.

El juicio ordinario oral laboral representa el tipo ideal del desarrollo de la pretensión procesal referida a las relaciones de trabajo y de seguridad social, y las reglas que lo rigen son relativamente simples, de fácil adaptación a cualquier clase de pretensión que se pueda plantear dentro de la rama social del derecho. Por lo demás, son frecuentes en las normas que lo regulan, remisiones directas a requisitos que deben reunir otras modalidades procesales, vertebrándose a través del esquema nuclear al que se han de ajustar aquéllas.

Desde otro punto de vista, el proceso laboral constituye un proceso civil especial en relación con el ordinario y común, que responde en esencia a las reglas propias del juicio verbal recogido en el código de trabajo, con la que sin embargo se coloca en una relación dialéctica en la medida en que, justamente, el proceso de trabajo “es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo”. Caracterizándose a su vez un medio, ágil, rápido, poco formalista en lo imprescindible y que facilita el acceso a la prestación jurisdiccional, en una

búsqueda de la verdad material como objetivo central del mismo. La caracterización general del proceso laboral se refleja en los principios inspiradores del mismo.

4.2.1 Juicio ordinario oral laboral

El código de trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se debe 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, en ese sentido el Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, creando instituciones para resolver sus conflictos, sin distinción a que sector de la producción se refiere.

El Artículo 103 de la Constitución establece que: “Las Leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa...”. Esta norma constitucional se desarrolla a través de la legislación ordinaria, con motivo de la aplicación de la legislación laboral, ya que ésta, está inspirada en el principio de ser esencialmente conciliatoria entre el capital y el trabajo, por lo que debe atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes; la finalidad que persigue la institución de la conciliación en materia laboral, es que, por medio de una formula ecuaníme de arreglo pueda culminar en un convenio que ponga fin a las pretensiones de derecho de las partes, de ahí su naturaleza e importancia, constituyendo un instituto típico del derecho del trabajo, exclusivo y obligatorio para los distintos procedimientos contenidos en el código de trabajo, entre los que puedo mencionar el procedimiento ordinario, los procedimientos en la resolución de los conflicto colectivos de carácter económico social y procedimientos en materia de previsión social, sin embargo dada la naturaleza jurídica de la entidades

descentralizadas del Estado, es imposible poder llegar a un arreglo conciliatorio, pues en el presente caso se defienden intereses del Estado que no pueden ser conciliados.

Con relación a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, la justicia laboral se imparte de conformidad con la Constitución y las Leyes de Trabajo y Previsión Social de la República, correspondiéndole a los Tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. En ese sentido, la función jurisdiccional es ejercida exclusivamente por la Corte Suprema de Justicia y demás Tribunales establecidos en la Ley.

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social, están sometidos como lo establece la Constitución a la jurisdicción privativa de los Tribunales de trabajo y Previsión Social, los cuales son: Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que están a cargo de un Juez, que debe ser Abogado y que conoce en primera instancia dentro de su jurisdicción de los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico derivado de la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social; La honorable Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quienes conocen en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, están integradas por tres Magistrados propietarios electos por el Congreso de la República, durando en el ejercicio de su cargo cuatro años, conocen en grado de las resoluciones de Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Como derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, la Constitución hace mención a una serie de estos, entre las cuales podemos mencionar; el Artículo 102 establece que: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades; por su parte la literal a) establece el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, para realizar este fin el Estado de Guatemala, garantiza a los habitantes la vida, la libertad, la justicia y el

desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a juicio del Estado sean convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones. El conjunto de Leyes debe ser coherente, para que las autoridades en el ejercicio de las facultades legales, observen el principio de que la Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado. La literal b) del Artículo relacionado indica que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la Ley, a este respecto a la remuneración del trabajo, nuestra legislación la denomina salario, y que es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo vigente entre ambos, esta literal esta íntimamente relacionada con la literal c) del mismo Artículo pues existe, igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, esta norma constitucional se desarrolla en el Artículo 89 del código de trabajo, en el sentido que para fijar el importe de salario se debe tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y demás condiciones en la prestación de los servicios, sin embargo en las demandas entabladas por las trabajadoras y que tengan relación con la discriminación salarial por razón del sexo, el patrono queda obligado a demostrar ante los Tribunales que la demandante realiza un trabajo de inferior calidad y valor, pues a igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponde igual salario.

C O N C L U S I O N E S

1. Ninguna otra ley suople al código de trabajo, ya que éste contiene las instituciones y normas que son aplicables para resolver conflictos ya sean de naturaleza individual ó colectivos entre ellos, de carácter jurídico, económico social y previsión social, con ocasión de la relación de trabajo, planteado indistintamente por trabajadores del sector privado, del Estado, sus entidades descentralizadas o autónomas, deslinda las normas que regulan cada clase de conflicto y los Tribunales que conocen de los mismos.

2. La descentralización consiste en el sistema o forma de organización de la administración estatal, a través de la creación de un órgano administrativo, dotándolo de personalidad jurídica y otorgándole independencia en cuanto a funciones de carácter técnico y científico, pero con ciertos controles del Estado, entre ellos garantizar la justicia y el desarrollo integral de sus trabajadores.

3. Las disposiciones internas que faciliten y garanticen el cumplimiento de los objetivos de la entidad descentralizada del Estado, son emitidas por el órgano de dirección superior como una de sus funciones específicas inherentes, las cuales deben ser interpretadas en el sentido más favorable para los trabajadores, como lo establece el Artículo 106 de la Constitución.

4. Las entidades descentralizadas del Estado que gozan de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, donde su régimen laboral esté contemplado en su ley orgánica, reglamento interno y el reglamento de trabajo dictado por el órgano superior de dirección, en el legitimo ejercicio de sus funciones, donde se faculte a la entidad descentralizada del Estado a dar por terminado un contrato de trabajo atendiendo únicamente a la voluntad de la

entidad descentralizada, faculta al trabajador a acudir directamente a las autoridades respectivas, en caso de inconformidad antes del término legal de prescripción, sin necesidad de agotar la vía administrativa, con el objeto de pedir la declaratoria judicial de la nulidad del despido o bien reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio.

5. Los reglamentos de personal o de trabajo de las entidades descentralizadas del Estado, que rigen sus relaciones laborales por la Ley de Servicio Civil, contenido en el Decreto 1748 del Congreso de la República, debe ser sometido al Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil para poder ser implantado, siendo nulo ipso jure dicha norma por no llenar este requisito y como consecuencia nulo lo actuado por la autoridad nominadora en caso de aplicación, lo mismo sucede cuando dichos Reglamentos de Trabajo deban sufrir reformas, debe cumplirse con el Artículo 28 de dicha Ley.

R E C O M E N D A C I O N E S

1. En caso de conflicto jurídico con ocasión del trabajo, se debe analizar la naturaleza jurídica de la entidad descentralizada del Estado, con el objeto de determinar si esta se rige por sus leyes propias, o por el contrario se rige por la Ley de Servicio Civil.

2. Establecer con claridad el procedimiento administrativo, para la resolución de conflictos con ocasión del trabajo, con el objeto de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso.

3. Que en caso de sanción impuesta por la entidad descentralizada del Estado a un trabajador, éste inconforme concurra a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término legal de prescripción, con el objeto de que se le demuestre la justa causa.

4. Que en los casos anteriormente señalados, la entidad descentralizada no obre de mala fe, al hacer el planteamiento de un conflicto de jurisdicción, con el único ánimo de retardar la administración de justicia.

B I B L I O G R A F Í A

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t., Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibiligrafica Omeba, 1968.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 2a. ed. 1t., Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo. 1972.

CASTILLO GONZALES, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. 8a. ed.; (s.l.i.): (s.e.), 1,996.

DAVEALI, Mario L. **Tratado de derecho del trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1971.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano al trabajo**. 1t., 5a. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1985.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. 5a. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.

GUERRERO, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo**. 16a. ed.; México: Ed. Porrua, 1989.

JEREZ RIVERA, Gerardo. **Convenios internacionales del trabajo vigentes para Guatemala**. 50a. ed.; Guatemala: (s.e.), 1968.

KATZ, Ernesto R. **La estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1957.

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

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, (s.f.).

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1978.

PÉREZ MEZA, Ramiro Leonel. **Prescripción y caducidad en el derecho laboral Guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 1983.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 19a. ed.; Madrid España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1970.

SANCHEZ, Pedro c. **Curso de legislación del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Arayu, 1954.

Legislación:

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

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

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

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968.

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

Ley General de Descentralización. Congreso de la República, Decreto número 14-2002, 2002.

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta número 1, sentencia de fecha 17-09-86. expediente 12-86.** Guatemala, 1986.

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta número 7, sentencia 27-01-88, expediente No. 249-87.** Guatemala, 1987

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta número 24, sentencia. 16-06-92 expediente No.141-92.** Guatemala, 1992

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta número 57, sentencia 06-07-00. expediente No. 272-00.** Guatemala, 2000