

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

**LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO
DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL
EN LA ADMINISTRACION PUBLICA GUATEMALTECA
DEL AÑO DE 1986 AL AÑO DE 1993.**

TESIS

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

Por

NURIA IRIS ARGUETA MURALLES

**Previo a optar al Grado Académico de
*LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES***

**Y a los Títulos de
ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Marzo de 1995

**PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central**

3482
1

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
OCAL I	Lic. Luis César López Permouth
OCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
OCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
OCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizabal
OCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

ECANO	Lic. Rafael Godínez Bolaños
en funciones)	Licda. Rosalba Corzantes Zuñiga
EXAMINADOR	Lic. Dimas Gustavo Bonilla
EXAMINADOR	Licda. Eunice del Milagro Mendizábal Villagrán
EXAMINADOR	Lic. Marco Tulio Melini Minera
SECRETARIO	

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).



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



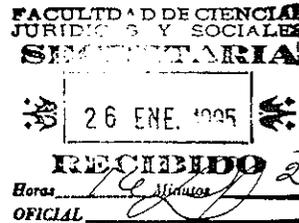
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad San Carlos de Guatemala
Guatemala, Centroamérica



250-95

Guatemala, 26 de enero de 1995.

Señor Licenciado Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad San Carlos de Guatemala
Despacho:



Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución emanada de esa Decanatura, se me nombró como Asesor de Tesis de la estudiante NURIA IRIS ARGUETA MURALLE, quien elaboró el trabajo intitulado: "LA DETERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DENTRO DE LOS CONFLICTOS PRODUCTIVOS DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA GUATEMALTECA DEL AÑO 1986 AL AÑO 1993".

A la estudiante en mención se le brindó la asesoría que se requiere para la elaboración de este tipo de investigación, los métodos y las técnicas a utilizarse, dando como resultado que la versión final resulte interesante, por cuanto se logra establecer que, la mayoría de funcionarios públicos ignoran el procedimiento establecido por la ley para poder dar por terminada la relación laboral de un Servidor Público para con el Estado, además de que por el contenido del referido trabajo, servirá como material bibliográfico para los estudios del derecho Procesal del Trabajo.

En consecuencia, se emite dictamen favorable, en virtud de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Reglamento para los exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis, por lo que debe continuarse con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo del Señor Decano, con todo respeto,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. José Luis Amílcar Méndez
ASESOR LEGAL



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

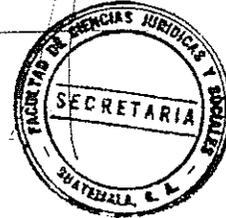


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala enero treinta, de mil novecientos noventicinco.

Atentamente pase al Licenciado RAUL ANTONIO CHICAS HERNAN-
DEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la
Bachiller NURIA IRIS ARGUETA MURALLES y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----



ahg/





LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, C. A.

21 DE FEBRERO DE 1995

Señor Decano
 de la Facultad de Ciencias
 Jurídicas y Sociales
 Lic. Juan Francisco Flores Juárez
 Ciudad Universitaria, zona 12
 Ciudad.

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

RECORRIDO
 - 1 MAR. 1995
 Horas 13:10
 OFICIAL

Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento a la designación que se me hizo, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller NURIA IRIS ARGUETA MURALLES, que se denomina "LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA GUATEMALTECA DEL AÑO 1986 al 1993."

Con la autora de la tesis de mérito realizamos varias sesiones de trabajo, en la que respetando el criterio por ella sustentado, se procedió a efectuar algunos cambios de contenido que se estimó pertinentes, y atendiendo a que el trabajo está elaborado técnicamente, hay aportación personal de la estudiante y llena los requisitos reglamentarios que la Universidad de San Carlos de Guatemala establece para la elaboración de tesis, soy de la opinión que puede autorizarse su impresión para ser sometida al examen público correspondiente.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle al señor Decano mis muestras de distinguida consideración, suscribiéndome como su atento servidor,

RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

"ID Y ENGENIAD A TODOS"

[Firma manuscrita]
 Lic. Raul A. Chicas H.
 Revisor



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, marzo tres, de mil novecientos noventaicinco.--

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la Bachiller NURIA IRIS ARGUETA MURALLE intitulado "LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA GUATEMALTECA DEL AÑO 1986 al 1993". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. -----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



DEDICO ESTE ACTO

A DIOS:

Que me ha guiado en todos los momentos de mi vida,
quien es mi fortaleza.

A MIS PADRES:

Isaac Argueta P.
Guadalupe Muralles y Muralles de Argueta
Por su apoyo y amor.

A MIS HERMANOS:

Seciah, Angel, Emmanuel, Josué, Edith, Magda,
Beltsarzar y Jefté.

A MI ESPOSO:

José Rodolfo Payés Reyes
Por su comprensión y cariño;

A MIS HIJAS:

Iris Abril y Estrellita Payés Argueta;
Que fueron unos de los préstamos más hermosos que
Dios me ha brindado aunque hayan sido a un plazo tan
breve, con amor por siempre.

A MIS CUÑADOS:

Fernando, Luis, Maco y César.

A MIS SUEGROS:

Isaac Payés y María Peralta de Payés.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS:

Y en especial a Gloria Castillo y Arcely Jiménez.

A LOS LICENCIADOS:

Adilio Arriaza; Consuelo Ruiz; Francisco Figueroa,
Carlos Samayoa, José Luis Méndez y Raúl Chicas, con
aprecio.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA EN ESPECIAL A LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

I N D I C E

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

	Páginas
1. Administración Pública.	
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Concepto.....	1
1.3. Definición.....	2
1.4. Caracteres.....	3
1.5. Autoridad Nominadora.....	3
2. Trabajadores del Estado	
2.1. Trabajador.....	4
2.2. Definición.....	5
2.3. Características.....	5
2.4. Clases de trabajadores del Estado.....	6
2.5. Trabajador del Estado y Servidor Público....	7
2.6. Funciones y Empleados Públicos.....	7
3. Contrato de Trabajo	
3.1. Definición.....	8
3.2. Naturaleza.....	9
3.3. Contenido.....	9
3.4. Contrato de trabajo en la Administración Pública.....	10
4. Conflictos de Trabajo	
4.1. Antecedentes Históricos.....	11
4.2. Conflictos.....	12
4.2.1. Los conflictos entre trabajadores y patronos.....	12
4.2.2. Conflictos individuales y colectivos.	12
4.2.3. Conflictos jurídicos y económicos....	13
4.2.4. Diferencias entre los conflictos jurídicos y los conflictos de carácter económico-social.....	15

CAPITULO II ASPECTOS ESPECIFICOS

1. La contratación de los trabajadores en la Administración Pública	
1.1. Requisitos de la contratación.....	16
1.2. Elementos de la relación de trabajo en la Administración Pública.....	19
1.3. Definición.....	19
1.4. Similitudes y diferencias entre la relación de trabajo entre particulares y la relación de trabajo en la Administración Pública.....	19
1.5. Forma de la contratación de los trabajadores en la Administración Pública.....	20

2.	La terminación de las relaciones individuales de trabajo en la Administración Pública.	
2.1.	Generalidades.....	21
2.2.	Como termina la relación individual de trabajo en la Administración Pública.....	22
3.	Los conflictos colectivos de carácter económico social en la Administración Pública.	
3.1.	Generalidades.....	28
3.2.	Antecedentes Históricos.....	28
3.3.	Sindicalización en la Administración Pública.....	31
3.4.	Los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986.....	33

CAPITULO III

La terminación de la relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública.

1.	Del inicio del conflicto.....	35
2.	Solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública Guatemalteca;.....	39
3.	Trámite para la terminación de las relaciones individuales de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social en la Administración Pública Guatemalteca.....	44
1.	Incidente de destitución.....	48
2.	Incidente de reinstalación.....	49
	CONCLUSIONES.....	52
	RECOMENDACIONES.....	54
	ANEXO: CASO PRACTICO.....	57

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

I N T R O D U C C I O N

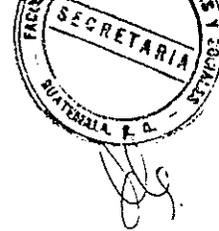
El hombre desde un principio ha buscado la forma de cubrir sus necesidades básicas, y para ello ha tenido que trabajar, creándose vínculos laborales entre trabajadores y patronos en la prestación del servicio, que no es más que la relación de trabajo.

Estas relaciones en la mayoría de los casos no son armoniosas, porque tanto patronos como trabajadores interpretan la ley según sus conveniencias, lo cual no debería de ser, ya que una de las características del Derecho de Trabajo es estudiar al individuo en su realidad social.

El presente trabajo trata de la terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública Guatemalteca; el primer capítulo contiene aspectos generales sobre la Administración Pública; el segundo se refiere a aspectos específicos de la contratación de los trabajadores en la Administración Pública; el tercer y último capítulo titulado la terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social; se divide en inicio del conflicto; solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social y trámite para la terminación de las relaciones individuales de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social. Al final se incluye las conclusiones y recomendaciones respectivas; complementándose con un anexo que contiene un caso práctico para mejor ilustración.

Espero que el presente trabajo pueda responder a las inquietudes que se plantean en la Administración Pública para dar por terminadas las relaciones individuales de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social; y así poder aplicar las leyes según la realidad social y lograr el bienestar de la colectividad.

LA AUTORA



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

ADMINISTRACION PUBLICA:

1. Generalidades

En todos los tiempos el hombre ha necesitado de sus semejantes para poder sobrevivir teniendo que pertenecer a un grupo social, y esas agrupaciones nace el Estado y el Gobierno, integrado éste último por aquel conjunto de órganos encargados de la orientación política del país; apareciendo al mismo tiempo la Administración Pública la cual orienta sus actividades para realizar los objetivos propósitos del Estado, creando satisfactores tendentes a lograr el bien de la colectividad. Por otra parte el Estado necesita de medios económicos para funcionar y lograr los objetivos para el cual fue creado, así como para poder satisfacer las necesidades de la misma sociedad, debiendo canalizarlos a lograr el bien común.

2. Concepto:

La palabra Administración proviene del latín "ADMINISTRATIONE", que significa acción de administrar; y a su vez administrar se descompone en AD Y MINISTRARE, que significa servir, presentándose a la Administración como la acción o actividad que busca servir. Y por poder público se entiende lo "conocido, notorio y patente, lo sabido por muchos o todos; de general uso o aprovechamiento; Estatal o de otra corporación administrativa". 1/

A decir de Bielsa "La Administración es el ordenamiento económico de los medios de que se dispone y uso conveniente de ellos, para proveer a las propias necesidades; cuando esos recursos son administrados por el Estado, y también es éste el que tiene que procurar por el uso conveniente de los mismo; la Administración en general se convierte en Administración Pública". 2/

1/ Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. 14 Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 197-511 pag.

2/ Citado por Ossorio Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Tomo Unico, Editorial Heliast. S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1981. Pag. 36



Para Fritz Fleiner, la Administración Pública "Primordialmente, administración Estatal", 3/ o sea que cuando hablamos de Administración Pública, estamos hablando de Administración del Estado; de esa cuenta tenemos a la Administración Pública, como aquella actividad del Estado realizada a través de sus órganos, cuya finalidad es servir, para la consecución de sus metas y de su fin último el bien común.

1.3. Definición:

Algunos autores han escrito y entendido a la Administración Pública desde su punto de vista, así tenemos a Escribano quien entiende la Administración Pública, como la "Parte de la autoridad pública que cuida de las personas y bienes en sus relaciones con el Estado, haciéndolos concurrir al bien común y ejecutando las leyes de interés general". 4/

Para Guillermo Cabanellas, la Administración Pública es "el poder ejecutivo en acción, con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos". 5/

Parafraseando a Woodrow Wilson, también se tiene a la Administración Pública, como aquella "disciplina encargada de descubrir lo que puede hacer el Gobierno debida y acertadamente, como hacerlo con la mayor eficacia y menos gasto, con el objetivo de reformar el servicio público, corrigiendo la corrupción mejorando la eficacia; a fin de conseguir el bien común". 6/

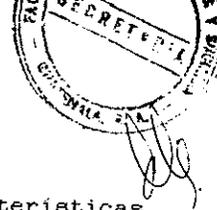
De lo anotado anteriormente podemos formular a nuestro juicio la definición de Administración Pública, siguiente: La Administración Pública es aquella actividad del Estado, realizada a través de sus órganos específicos, encargada de prestar en forma pronta, eficiente y general el servicio público, proveyéndose los medios económicos, materiales y humanos necesarios para lograr el bien común.

3/ Fritz, Fleiner. Instituciones del Derecho Administrativo 8a. Edición, Pag. 77.

4/ Citado por Cabanellas, Guillermo Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual. Tomo I. 14 Edición Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, 197 a pag. 171.

5/ Ob. Cit. Pag. 170.

6/ Diccionario de Administración Pública Publicaciones ONAP. Sant Domingo. República Dominicana 1982



.4. Caracteres de la Administración Pública:

La Administración Pública, tiene sus propias características que la hacen diferente de la Administración en General, de las cuales se aceptan como principales las siguientes:

-) Autoridad: Sin la cual nada puede ordenar, exigir ni imponer.
-) Responsabilidad: De ésta depende que no se desarrolle un poder arbitrario o tirano.
-) Independencia: Porque no sólo ejecuta, sino que dispone y organiza.
-) Generalidad: Reflejada en sus principios, aún cuando se concrete su acción en grupos o personas determinadas.
-) Permanencia: Por la naturaleza de sus fines.
-) Energía: Esta va a ratificar su autoridad
-) Prontitud: Que refuerza la confianza que suscita
-) Capacidad: De los miembros que la conforman.

.5. Autoridad Nominadora:

Hemos analizado el contenido de la Administración Pública y hemos mencionado entre sus elementos que le son característicos la autoridad para poder ordenar, exigir e imponer sus decisiones entre los administrados, veremos ahora detenidamente el significado de la Autoridad Nominadora.

El término autoridad. "voz básica en toda sociedad organizada, presenta dos nociones fundamentales: una de ellas, en abstracto, es la potestad, poder, facultad, atribuciones e incluso influjo o prestigio personal; la otra, más concreta en su encarnación humana, significa la persona revestida de aquellas funciones o aureolada con tal valor". 7/

Según el autor Arrazola, "La autoridad constituye todo el orden social y moral o es el alma y condición sine qua non de uno u otro; porque sin ella no existiría la sociedad ni el orden, pues éste ni aquella se conciben sin un poder legítimo que ordene con fuerza coercitiva, contra la desobediencia." 8/

⁷ Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual tomo I, 14 Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina. 1979 Pag. 424.
⁸ Ob. Cit.



Por nominación, entendemos: nombramiento, designación para un puesto o cargo; distinguiéndose la nominación simple, cuando designa el que tiene para ello verdadero derecho en cuyo caso constituye elección; y solemne, cuando se designa a varias personas para que otra escoja entre las propuestas.

En la administración Pública, la autoridad nominadora es entonces aquel órgano que tiene la facultad de nombrar a una persona para que desempeñe un puesto en la misma. La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 182 literales a) faculta al Presidente de la República para nombrar y remover a los Ministros de Estado, Viceministros y demás funcionarios; y en el Artículo 194 literal b) de ese Cuerpo Legal preceptúa con la función de los Ministros de Estado, nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo. La Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República, en su artículo 29 regula esto, al establecer que los nombramientos de los servidores públicos, para los puestos que cubre esa Ley corresponde hacerlos a las autoridades nominadoras siguientes:

1. Al Presidente de la República;
2. A los Ministros de Estado;
3. A los funcionarios y otros servidores públicos, lo que señala la Constitución y las leyes.

Es importante incluir el estudio de la autoridad nominadora en este trabajo ya que éstas a la par de la facultad que tienen de nombrar, designar funciones y mantener la disciplina en el trabajo también tienen la facultad de despedir, ya que así está regulado en los artículos: 29, 76 y 79 de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República; en la Administración Pública guatemalteca, ha dado problemas el reconocimiento, de las autoridades nominadoras para nombrar y despedir ya que en la práctica sucede que la autoridad que despide no es precisamente aquella que nombró.

2. TRABAJADOR DEL ESTADO:

En el apartado anterior vimos lo relativo a la Autoridad nominadora como parte integrante de la Administración Pública; y podemos hablar de una Administración Pública sin la colaboración de personas individuales debidamente organizadas, para coadyuvar al Estado en la consecución del bien común; veremos a continuación lo concerniente al trabajador del Estado dentro de la organización administrativa del país.

"Trabajador es el que trabaja", 9/ cabe designar como tal todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico.

9/Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico. Tomo VI, 14 Edición. Editorial Helieta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1978 Pag. 449.

Sólo las personas físicas pueden tenerse como trabajadores ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios sin valerse de las primeras.

El Estado como ente abstracto, no puede por sí solo cumplir sus fines, pues necesita del concurso de las personas individuales para lograrlo; ya que según Sayagues Laso "Las personas jurídicas públicas actúan mediante voluntades humanas que se ponen a su servicio. El elemento humano es el nervio motor de esos entes". 10/

"Las distintas personas públicas estatales utilizan para el cumplimiento de sus funciones un número elevadísimo de personas físicas. Ese conjunto de personas al servicio de las entidades estatales constituye el funcionario público y su actividad se regula por normas y principios especiales..." lo anterior de conformidad con el tratadista Enrique Sayagues Laso. 11/

2. Definición:

De lo anotado podemos definir al trabajador del Estado, como toda persona individual que presta un servicio personal en virtud de un nombramiento, contrato o elección, a cambio de una distribución y bajo la dependencia y dirección inmediata de un jefe Superior Jerárquico.

Debemos mencionar que la definición legal de trabajadores del Estado, contenida en el Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil, está conformada por los elementos indicados en la definición anterior con la diferencia que dicha ley preceptúa que el trabajador está bajo la dependencia y dirección inmediata de la Administración Pública lo que a nuestro criterio no puede ser debido a que la Administración Pública es un todo, una actividad del aparato Estatal; lo que si se da es una dependencia y dirección inmediata de un jefe superior jerárquico que es en un momento dado representante de la Administración Pública.

3. Características:

En las relaciones laborales en general destaca siempre el trabajador como figura importante e imprescindible para que exista la misma, es por ello que debemos estudiar sus características, y su contenido para comprender su esencia. En el Derecho del Trabajo, para que una persona individual sea considerada y tomada en cuenta como trabajador, debe poseer las características siguientes:

Tiene que estar sujeto a un contrato de trabajo, sea éste verbal o escrito;

/ Sayagues Laso, Enrique: Tratado de Derecho Administrativo Tomo I. Pág. 255.
/ IDEM

- b) Tiene que estar obligado a realizar una actividad personal;
c) Debe existir una subordinación entre el trabajador y el patrono o empleador;
d) Debe recibir una remuneración, a cambio de la prestación del servicio.

Al trabajador del Estado también le son aplicables las características antes indicadas con las diferencias siguientes:

- El trabajador siempre va a estar al servicio del Estado como patrono o empleador.
- La contratación de los trabajadores en la Administración Pública siempre va a ser en forma escrita.
- En las relaciones laborales privadas el fin de la empresa va a ser lucrativo mientras que en la relación laboral Estatal el fin va a ser la consecución del bien común.

2.4. Clases de Trabajadores del Estado:

Existe una clasificación aceptada en Europa, de los trabajadores a cargo de la Administración Pública, que nombra unos como: funcionarios profesionales que consideran su función pública como una ocupación de toda su vida, a otros, como ciudadanos no funcionarios, los cuales se tienen como simples gestores de negocios, también están los funcionarios honoríficos donde todo ciudadano tiene la obligación de aceptar dichos cargos.

Según Fritz Fleiner, "El deber y la facultad de desempeñar cargos públicos está ante todo limitado a personas que en los exámenes o pruebas generales organizados por el Estado, han demostrado su capacidad en el manejo y dirección de los asuntos públicos a ellos confiados, y se han consagrado al servicio del Estado con carácter profesional"; 12/ característica de los Estados burocráticos ya que en los Estados democráticos se admite una capacidad general para desempeñar cargos y las funciones públicas se encomiendan a cualquier ciudadano elegido para cierto tiempo a que demuestre aptitud especial para su desempeño.

Por ejemplo: En Gran Bretaña con un aparato Estatal con características burocráticas, las empresas privadas y el mismo Estado prefieren entre sus trabajadores a los egresados de la Universidad de Oxford pues saben de su preparación y capacidad mientras que en nuestro país cualquier persona sin una preparación especializada puede ocupar altos cargos.

En Guatemala, la Constitución Política vigente, en sus artículos 108 y 111, diferencia a nuestro entender tres clases de trabajadores del Estado según la ley que los rige, de esas clases tenemos:

12/ Fritz, Fleiner, Instituciones del Derecho Administrativo 8ª Edición Pag. 77

) A los servidores públicos propiamente dichos, que son aquellos que se rigen por la Ley de Servicio Civil, y que comprende a la mayoría de los trabajadores del Estado. Objeto principal de estudio en este trabajo.

) Trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas; éstos se rigen por sus propias leyes y disposiciones, tal como la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entre otros.

) Trabajadores de otras entidades descentralizadas: el requisito de éstas es que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, rigiéndose por las leyes laborales comunes.

.5. Trabajador del Estado y Servidor Público:

En la legislación guatemalteca, debemos distinguir al trabajador del Estado como una figura más amplia dentro de la Administración Pública, protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala; y al servidor público como: una figura estricta recogida en el artículo 4 de la Ley de Servicio Civil.

El primero como ya anotamos está ligado a prestar un servicio público en favor del Estado y se rige por cualquiera de las normas que indica la Constitución Política de la República de Guatemala, mientras que el segundo: en sus relaciones con el Estado se rige por la Ley de Servicio Civil. Por ejemplo: Una persona que presta sus servicios en la Municipalidad de Guatemala, y una enfermera auxiliar que presta sus servicios en el Ministerio de Salud Pública Asistencia Social, ambos son trabajadores del Estado, la diferencia está en que el primero presta sus servicios en una municipalidad rigiéndose en sus relaciones laborales por la Ley de Servicio Civil Municipal, lo que la hace un Servidor Municipal mientras que la enfermera auxiliar presta sus servicios en una entidad centralizada del Estado, rigiéndose en sus relaciones laborales por la Ley de Servicio Civil, lo que la hace un servidor público de conformidad con el Artículo 4o. de esa Ley.

.6. Funcionarios y empleados públicos:

Por otra parte la Constitución Política de la República en sus artículos: 154, 156 y 183 literal s) establece otra clasificación: funcionarios y empleados públicos; a su vez nuestro Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República, en las disposiciones generales, hace la siguiente diferenciación: Funcionario Público es quien por disposición de la Ley, por elección popular o legítimo nombramiento, ejerce cargo o mando, jurisdicción o representación de carácter oficial, mientras que empleado público es aquel que sin tener facultades legales de propia determinación realiza o ejecuta lo que se le manda, o desempeña labores de agente o guardián de orden público.

3. CONTRATO DE TRABAJO:

Anteriormente se creía que sólo las cosas que estaban en el comercio, podían ser objeto de contratación, es así como en Francia existieron los contratos de arrendamiento de servicios comprendiendo en las mismas disposiciones a los hombres y a las bestias de carga.

El tratadista Francesco Carnelutti, concebía la relación de trabajo "Como un contrato de compra-venta, en virtud del cual el trabajador vendía su energía a un patrono o empleador quien aprovechaba esas energías utilizándolas en forma conveniente". 13

Por su parte Chatelain y Valverde, sostuvieron que relación de trabajo "es una sociedad en la cual los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital." 14/

Otros tenían a la relación de trabajo como una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.

En Guatemala, antes de la Revolución de 1944, las relaciones obrero-patronales se regían por disposiciones legales del orden común, es así que en el Artículo 1754 del Código Civil, vigente en esa época, Decreto Legislativo 1932 del Congreso de la República encontramos: "Puede una persona obligarse a prestar a otra un servicio personal o de industria, durante cierto tiempo o para una empresa determinada".

3.1. Definición de Contrato de Trabajo:

Para Savigny: el contrato es "El concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a regular sus relaciones jurídicas". 15/

También tenemos que contrato, es un "convenio obligatorio entre dos o más partes relativo a un servicio, materia, proceder o cosa". 16/

13/Citado por De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 10a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1985. Pag. 181.

14/IDEM.

15/IDEM. Tomo II Pag. 337.

16/ Ob. Cit.

Tenemos que Trabajo, es, acción y efecto de trabajar; también tiene como aquel esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola.

Entendemos al Contrato de Trabajo como aquel acuerdo de voluntades entre dos o más personas por medio del cual nacen deberes y derechos para ambas, con motivo de la prestación de un trabajo.

De lo anotado anteriormente, podemos formularnos la definición de contrato de trabajo, siguiente: Es aquel acuerdo entre dos o más personas por medio del cual una de ellas denominada trabajador se compromete bajo condiciones de subordinación con otra denominada empleador, a prestarle un servicio personal o a ejecutarle una obra, a cambio de una retribución.

1. Naturaleza:

Entendemos como naturaleza a la "esencia de un ser. Propiedad peculiar de una cosa. Conjunto de todo lo existente, propiedad, cantidad, calidad". 17/

El objeto del contrato de trabajo es que se preste un servicio o se ejecute una obra a cambio de una retribución; es por ello que la mayoría de las legislaciones incluyendo la nuestra, aceptan para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo. Nace entonces el contrato de trabajo cuando una de las partes que intervienen en él, presta un servicio o comienza la ejecución de una obra, a otra que se compromete a pagarle; no siendo obligatorio a su existencia que haya un documento escrito sobre ese acuerdo voluntades.

2. Contenido:

Los contratos sea cual fuere su naturaleza tienen componentes propios que le hacen reflejar su esencia y diferenciarse de los otros; y en el contrato de trabajo encontramos los elementos siguientes:

Subjetivos: Tiene que haber una persona que va a prestar el servicio o a ejecutar una obra, denominada trabajador; y otra que va a pagar una retribución por ese servicio recibido, denominado patrono o empleador.

Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual. Tomo IV. 14 Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979. Pag. 516.



- b) **Objetivo:** El objeto de este contrato es la prestación del trabajo por parte del trabajador y la retribución que el patrono da al trabajador por la prestación del servicio o la ejecución de la obra que recibe.
- c) **Subordinación:** Este elemento lo constituye el hecho mismo estar bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono o empleador en la ejecución del trabajo; siendo la no más distintiva de los contratos de trabajo

3.4. El Contrato de Trabajo en la Administración Pública:

Si tenemos que el contrato es un concierto de voluntades, acuerdo entre las partes, a nuestro entender en la Administración Pública no podemos definir el contrato de trabajo como tal, ya que no existe ese acuerdo de voluntades, pues cuando se da el caso de una plaza vacante, la autoridad competente impone sus condiciones de trabajo en cuanto a sueldo, horario, descansos y otras prestaciones, pero limitadas a un presupuesto propio de ingresos egresos y a un programa de salarios regidos por la Administración Pública en General, y quien desee ocupar tal plaza no tiene más que apegarse a ese contrato sin que exista ese acuerdo de voluntades.

Creemos más adecuado nominar esta figura jurídica como una contratación de trabajo o como una relación de trabajo y en esos términos lo nominaremos en el desarrollo de esta tesis. Sin embargo algunos Ministerios como Salud Pública y Asistencia Social, Agricultura, Ganadería y Alimentación, nominan contrato de trabajo escrito cuando legalizan la relación laboral de los Médicos residentes de los Hospitales Públicos y de los servidores de la Dirección General de Bosques y Vida Silvestre, entre otros.

4. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

En todos los aspectos de la vida existen contraposiciones que a su vez producen conflictos tratando de unificar criterios y de llegar a un entendido; esto también sucede en la relación trabajador-patrono o empleador, y es lo que vamos a estudiar en este apartado.

Hablar de los conflictos de trabajo es hablar de la historia misma de los orígenes y evolución del Derecho del Trabajo, ya que desde las revoluciones francesa e industrial se dio una manifestación permanente de la lucha de clases; Pero a decir Mario de la Cueva "No son la única manifestación, porque también ha dado, en el transcurso de los siglos luchas armadas entre las que pueden mencionarse por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la era cristiana y para la edad contemporánea, por

andezas y repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, la revolución social mexicana de 1910 y la revolución socialista rusa de octubre de 1917". 18/

Nuestro país no se quedó a la zaga en esta evolución, ya que las constantes inquietudes y anhelos reprimidos por continuas y largas estaduras se vieron reflejadas en las actividades de los trabajadores y de la Población en general, lo que vino a priorizarse en el movimiento del 20 de octubre de 1944, cuyos frutos veremos más adelante.

I. Antecedentes históricos:

En nuestro país la protección de los trabajadores en varios aspectos y especialmente en cuanto al derecho de organizarse y defender sus derechos colectivos, por bastante tiempo, por no decir mayoría de tiempo de nuestra vida independiente, no solo ha sufrido prohibición en cuanto a organizarse sino que ha sufrido presión; es hasta el año de 1944 que se empieza a visualizar protección legal en favor de la clase trabajadora, ya que en esta época se promulga la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Código de Trabajo entre otros.

La llamada primera Constitución de la Revolución promulgada en 1945 en su título III contenía Las Garantías Individuales y Sociales; y en su Sección II lo relativo al Empleado Público; regulando los deberes, derechos y obligaciones de la clase trabajadora en su relación de trabajo. En el Artículo 58 inciso 8o. de esta Constitución se daba el derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los obreros, empleados privados, el Magisterio y trabajadores en general, pero ya en el párrafo II de este inciso se veía la deferencia del Estado al indicarse que éste supervigilará el buen funcionamiento de las entidades sindicales.

En los años cincuentas que algunos han dado en llamar "Epoca Oro del Sindicalismo de Guatemala" se promulga la Constitución de 1956, y la protección al trabajador en general y al empleado público, estaba contenida en el Título IV denominado DERECHOS SINDICALES, reconociéndose en el Artículo 53 el derecho de reunión pacífica y sin armas y en el Artículo 54 el derecho de asociación libre con el objeto de promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales; sin embargo en el artículo 123 se ve claramente el sometimiento del Ejecutivo al Ejército cuando se indica que los funcionarios públicos pueden militarizarse en caso de grave perturbación del orden o de emergencia.

En la Constitución promulgada en 1965 el trabajo estaba protegido en el capítulo III del Título III GARANTIAS SOCIALES y en

De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II 4a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1986. Pag. 505.



el inciso 12 del Artículo 114 estaba el derecho de sindicalización libre de trabajadores y patronos para fines exclusivos de defensa económica y de mejoramiento social.

Por su parte en la Constitución actual, vigente desde el 8 de 1986, el Derecho a la Asociación Profesional, está regulado en la Sección VIII Capítulo II DERECHOS SOCIALES y en el inciso q) del artículo 102 se regula el Derecho de Sindicalización libre de los trabajadores.

En este pequeño desglose histórico hemos visto como la mayor de las constituciones a pesar de dar una libertad a la clase trabajadora para proteger y defender sus derechos colectivos también le da libertad y protección a la parte patronal empleadora de defenderse colectivamente en contra de aquellos, como si se estuviera en igualdad de fuerzas o condiciones económicas; hemos querido ahondar en los antecedentes del derecho de asociación Profesional dentro de la Administración Pública y sus trabajadores ya que eso lo mencionaremos en su apartado correspondiente.

4.2. Conflicto:

Vimos anteriormente los antecedentes de la asociación de los trabajadores y la defensa de sus intereses colectivos; analizaremos ahora los conflictos y sus clases.

En términos generales diremos que conflicto es la oposición de intereses, de pretensiones. Al referirnos al conflicto de trabajo nos estamos refiriendo a la pugna de intereses suscitada entre trabajador y un patrono o empleador, o bien entre varios trabajadores y uno o más empleadores, aquel enfrentamiento entre dos clases diferentes: la clase trabajadora y la clase empleador.

4.2.1. Los Conflictos entre trabajadores y patronos:

Como ya hemos dicho los conflictos o "diferencias" 19/como nomina la Ley Francesa, en el Derecho del Trabajo pueden darse entre trabajadores cuando surgen problemas o disputas entre ellos entre patronos entre sí por las mismas circunstancias; y también dan y con más frecuencia los conflictos entre trabajadores patrono o empleador, siendo estos últimos los conflictos que nos interesan para efectos de este trabajo.

4.2.2. Conflictos Individuales y Colectivos:

Para que un conflicto entre trabajadores y patronos adquiera la naturaleza colectiva debe reunir dos condiciones ya que a decir de Paul Durand "Un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a

19/ Ob. Cit. Página 509



lo patrono, pero pierde esa característica si la contra-parte es trabajador" 20/. La otra condición es que en el conflicto se busca un interés colectivo "lo que ocurrirá si la solución que se busca a la diferencia afectará las condiciones individuales de todos los trabajadores de la Empresa, o por lo menos a los miembros de la categoría profesional". 21/

En cuanto a la primera condición nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 374 del Código de Trabajo recoge lo expuesto por el tratadista Paul Durand cuando indica que patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo... al efecto los trabajadores pueden constituir consejos o comités Ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo compuesto por más de tres miembros; y en el último párrafo del artículo citado indica que el patrono o su representante no puede negarse a someterse a los trabajadores, aceptando de esa manera que los conflictos colectivos pueden darse siempre entre varios trabajadores y entre un patrono o varios patronos. Respecto a la segunda condición indicada por el tratadista Paul Durand, nuestro Código de Trabajo vigente la recoge en el párrafo segundo del artículo 49 cuando se indica que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de Ley profesional y a sus normas deben ajustarse todos los contratos individuales o colectivos existentes que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que cubra; de esa cuenta es que en un conflicto colectivo encaminado a suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo y ponerlo en vigencia se juegan intereses que luego favorecerán a todos los trabajadores en ese momento y a los que en el futuro se contraten.

3. Conflictos Jurídicos y Económicos:

En el apartado anterior tratamos lo relativo a los conflictos individuales y colectivos en el trabajo, veremos a continuación los conflictos jurídicos y económicos.

A decir del tratadista Mario de la Cueva: "La era de la libertad, con la supresión de los delitos de coalición, de huelga, vio surgir los conflictos planteados por los trabajadores para la fijación colectiva de condiciones más justas de prestación de los servicios, que no podían ser resueltos por el Poder Judicial, porque la misión de éste consistía en determinar la existencia y significado, con apoyo en las normas jurídicas vigentes, de los derechos y obligaciones de los hombres anteriores a la iniciación del pleito, en tanto, en los conflictos nuevos, los trabajadores reclamaban la creación de un derecho del trabajo menos restrictivo, una actividad que estaba cerca de la función legislativa." 22/

Idem. Páginas 513 y 514

Ibidem.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II. 4a. Edición. Editorial Porrúa. México 1986. Pag. 518.





En el ordenamiento jurídico guatemalteco no se está lejos de las ideas plasmadas por el Maestro de la Cueva, ya que también aceptan los conflictos jurídicos, cuando las diferencias que se dan entre trabajadores y patronos o empleadores se refieren a interpretación o aplicación de un derecho actual ya sea que tenga su base en la Ley o esté contenido en el contrato de trabajo, tomemos por ejemplo: aquellos conflictos que se suscitan cuando la parte patronal o empleadora cambia de sede de trabajo a varios trabajadores sin obtener previamente su consentimiento. En cuanto a los conflictos colectivos de carácter económico-social, los conflictos de intereses como lo nomina la Organización Internacional del Trabajo (OIT) éste no se refiere a interpretación de un derecho adquirido o fundado en Ley o en contrato sino que se trata más bien de una reivindicación que encaminada a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; podemos mencionar como ejemplo: La negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, de un convenio colectivo de condiciones de trabajo o bien la denuncia de uno existente.

Para efectos de este trabajo los conflictos que nos interesan son aquellos que se suscitan entre un grupo de trabajadores y uno o varios patronos o empleadores que persiguen la reivindicación de los trabajadores y encaminada a modificar un derecho existente bien a crear un derecho nuevo que en nuestro ordenamiento jurídico se denominan conflictos colectivos de carácter Económico-social



2.4. Diferencias entre los conflictos jurídicos y los conflictos de carácter económico-social.

Las diferencias que a nuestro criterio existen entre estos dos conflictos que se suscitan entre trabajadores y patronos o pleadores son las siguientes:

Los conflictos jurídicos pueden ser individuales y colectivos, mientras que los conflictos de carácter económico-social siempre van a ser colectivos.

En los conflictos jurídicos la resolución que dé fin a los mismos va a afectar a uno o a un grupo de trabajadores según sean los que hayan tomado parte en el conflicto mientras que la resolución que se dé en un conflicto de carácter económico-social va a afectar o favorecer a la totalidad de los trabajadores, hayan o no tomado parte en el conflicto.

En el conflicto jurídico se va a decidir la interpretación o aplicación de un derecho existente y actual en tanto que en el conflicto de carácter económico-social se va a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

Los conflictos jurídicos pueden ser resueltos por un juez común o un juez privativo de trabajo; mientras que los conflictos de carácter económico-social, deben ser resueltos por un tribunal designado especialmente para ello mediante la conciliación o el arbitraje.

Lo anotado anteriormente es aplicable sólo en cuanto a nuestro denominamiento jurídico guatemalteco, ya que en algunas ciudades de los Estados Unidos de Norteamérica y en Alemania por ejemplo: existen los llamados conciliadores, amigables componedores, o bitros, los cuales no forman parte de tribunal alguno o de la ministración de justicia en general, pero las partes de común acuerdo disponen que alguno de los mencionados les resuelva sus controversias laborales.



CAPITULO II

ASPECTOS ESPECIFICOS

LA CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.

En el capítulo primero nos referimos al Contrato de Trabajo en forma general; determinamos así mismo que los trabajadores del estado objeto de este trabajo son aquellos a los que se les aplica la Ley de Servicio Civil; estudiaremos ahora la contratación de los trabajadores en la Administración Pública y analizaremos los elementos peculiares que le hacen diferente a la relación de trabajo entre particulares.

1. REQUISITOS DE LA CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

A diferencia del Contrato de trabajo entre particulares el cual para que exista y se perfeccione sólo es necesario iniciar la relación laboral; en la Administración Pública guatemalteca, la contratación de trabajadores deben llenar ciertos requisitos para que sean válidos, los que a continuación veremos:

- 1.1. Convocatoria: El tratadista Manuel Ossorio, entiende por convocatoria al "Anuncio o escrito con el que se cita o llama a un lugar en día y hora señalados, para algún acto". 23/.

En la Administración de Personal guatemalteca, la convocatoria es entonces aquel llamado que hace el Órgano Estatal correspondiente a todas las personas interesadas y que llenen los requisitos establecidos para desempeñar el puesto que se trate. Ese llamado es para todos los guatemaltecos interesados en prestar un servicio público ya que el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: "Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos, y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez"

El órgano encargado de hacer la convocatoria es la Oficina Nacional de Servicio Civil, ya

/ Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Tomo Único. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1981. Pag. 36.



que el Artículo 43 de la Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República, le da esas facultades. En cuanto la convocatoria se debe hacer con quince días de anticipación por lo menos a la fecha señalada por la Oficina Nacional de Servicio Civil para el examen, por los medios que considere más apropiados; pero en todo caso debe publicar en el Diario Oficial o en otro de mayor circulación en el país.

1.1.2. Admisión y examen: Cuando el interesado presenta su solicitud de admisión a examen y llenos los requisitos legales ésta se admite y se señala día, hora y lugar para realizar el examen; correspondiéndole al Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina Nacional de Servicio Civil, prepararlo, someterlo a calificarlo. Para que una persona sea candidata elegible a ocupar un puesto de la Administración Pública debe obtener una calificación mínima de setenta y cinco puntos en la escala de uno a cien, como promedio en las distintas pruebas a que se somete, así lo establecen los artículos 45 y 46 de la Ley de Servicio Civil.

1.1.3. Nombramiento y aprobación de la relación de trabajo:

Al nuevo trabajador del Estado, lo debe elegir la autoridad nominadora entre la nómina de candidatos que le presente el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de los ocho días siguientes a la recepción de la nómina. Después de efectuada la selección se hace y aprueba el Acuerdo Gubernativo de nombramiento o el contrato individual de trabajo según sea el caso.

1.1.4. Toma de Posesión:

Con el simple nombramiento el servidor público no puede empezar a laborar, ya que aún falta la toma de posesión del puesto el cual de conformidad con el artículo 42 de la Ley Orgánica de Presupuesto Decreto Ley Número 2-86, tiene los siguientes requisitos legales:

a) Que exista partida específica con sueldo disponible para el puesto respectivo dentro del Presupuesto de egresos del Estado o de sus entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas según sea el caso.

Que haya nombramiento expedido por la autoridad nominadora, o aprobación del contrato individual de trabajo respectivo.

Que se levante el acta de rigor: además de los requisitos de toda acta administrativa, debe prestar juramento de fidelidad a la Constitución Política de la República de Guatemala, según lo preceptúa dicha Constitución en el Artículo 154.

1.5. Empleado Regular:

El haber sido elegido, nombrado y haber tomado posesión del esto no garantiza la estabilidad del trabajador del Estado, ya e la Ley de Servicio Civil, en el Artículo 54 establece un riodo de prueba que se inicia a partir de la fecha de toma de sesión que dura seis meses como máximo para los nuevos servidores blicos. Se considera empleado regular al servidor en la ministración Pública que termine satisfactoriamente el período de ueba; esto quiere decir que ya sólo puede ser removido de su esto si incurre en una causal de despido establecida en la Ley.

1.6. Otras Disposiciones Legales Aplicables:

Hemos mencionado los requisitos de la contratación de los abajadores en la Administración Pública establecidos en la Ley de rvicio Civil, Ley Orgánica del Presupuesto y ley de Salarios; sin bargo queremos indicar que hay que tomar en cuenta lo regulado en Acuerdo Gubernativo número 232-94 del 16 de mayo de 1994, formado por el Acuerdo Gubernativo número 559-94 del 9 de ptiembre del mismo año, que contiene el "REGLAMENTO DE MBRAMIENTOS, ASCENSOS Y REMOCIONES DE SERVIDORES PUBLICOS DENTRO L ORGANISMO EJECUTIVO", en el sentido de que aquí se da amplia cultad a los Ministros, para nombrar y remover a sus servidores n la novedad de que los nombramientos a que se refiere ese uerdo deben enviarse a la Secretaría General de la Presidencia de República para registro, aprobación y firma del titular de la cretaría; siendo a nuestro criterio en lugar de una medida de escentralización de funciones, una duplicidad de las mismas ya e el registro y aprobación de los nombramientos está a cargo del partamento de Registros y Nombramientos de la Oficina Nacional de rvicio Civil.

Algo también novedoso es lo establecido en el Decreto 62-94 el Congreso de la República, publicado el 23 de diciembre de 1994, el Diario Oficial, que contiene la Ley del Presupuesto General : Ingresos y Egresos del Estado, para la ejecución Fiscal de 1995, el hecho de que pretende iniciar una descentralización en los nisterios de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Salud Pública Asistencia Social; y Educación, en donde también se le da amplias cultades a las Municipalidades y a la Comunidad en la propuesta : los trabajadores estatales al servicio de su comunidad, la que ienta con un registro de recursos humanos en donde se inscriben os candidatos elegibles, para el caso de vacantes y plazas nuevas.

1.2. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

La relación de trabajo en la Administración Pública al igual que la que se da entre particulares tiene sus propios elementos saber:

- a) **Subjetivo:**
Compuesto por una persona denominada trabajador que va a prestar un servicio o a ejecutar una obra; y otra llamada empleadora que va a pagar una retribución por ese servicio recibido. Aquí la parte trabajadora va a ser una persona individual y la parte empleadora siempre va a ser el Estado.
- b) **Objetivo:**
En la Administración Pública, el objeto de la relación de trabajo va a ser por una parte la prestación de un servicio Público, para contribuir a la realización del bien común; y por la otra, la retribución que percibe el trabajador por parte del Estado.
- c) **Subordinación:**
Este elemento está constituido en el hecho de que el trabajador está bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del titular del órgano del Estado como parte empleadora. Al igual que en el contrato de trabajo entre particulares, la subordinación va a distinguir a la relación de trabajo en la Administración Pública de otras figuras jurídicas que se dan en la misma; por ejemplo: contrato de suministros, contratos de servicios profesionales, concesiones, etc, en donde no existe subordinación.

1.3. DEFINICION:

De lo anotado anteriormente y de los elementos estudiados formulamos la definición de relación de trabajo en la Administración Pública, siguiente: Es aquel vínculo económico-jurídico que se da entre el Estado como parte empleadora con una persona individual como trabajador, por medio del cual este último se obliga a prestar un servicio en forma personal o a ejecutar una obra, a cambio de una retribución, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del Jefe Superior Jerárquico representante de la Administración Pública.

1.4. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LA RELACION DE TRABAJO ENTRE PARTICULARES Y LA RELACION DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.

La relación de trabajo entre particulares y la que se da en el Estado tienen similitudes y diferencias que veremos a continuación

4.1. Similitudes entre la relación de trabajo entre particulares y la relación de trabajo en la Administración Pública.

En ambos existe: un vínculo económico-jurídico, es decir una relación entre las partes que lo conforman, de donde se originan derechos y obligaciones.

Existe en el contrato de trabajo entre particulares y en la relación laboral que se da en la Administración Pública, la prestación de un servicio o la ejecución de una obra en forma personal; lo que conlleva la obligación de prestar el servicio o ejecutar la obra únicamente por la persona que fue contratada.

Tanto en el contrato de trabajo entre particulares y en la relación de trabajo en la Administración Pública, se da la subordinación del trabajador a las órdenes del patrono o empleador la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono o empleador.

En ambos el trabajador percibe una retribución por el servicio prestado u obra realizada.

4.2. DIFERENCIAS ENTRE LA RELACION DE TRABAJO ENTRE PARTICULARES Y LA RELACION DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA:

La relación de trabajo entre particulares, se da entre un patrono o empleador y el trabajador, los cuales son particulares, mientras que en la Administración Pública, la parte empleadora siempre va a ser el Estado.

En relación al contrato de trabajo entre particulares para que éste exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra, en tanto que en la Administración Pública, son necesarias ciertas formalidades, entre otras: la existencia del contrato de trabajo escrito o Acuerdo Gubernativo y toma de posesión, según sea el caso.

La relación de trabajo entre particulares siempre se va a regir por leyes comunes, en nuestro medio el código de trabajo; mientras que la relación de trabajo en la Administración Pública se va a regir por la Ley de Servicio Civil y en casos aislados por los reglamentos de las propias entidades y por el código de trabajo.

4.5. FORMA DE LA CONTRATACION DE TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA:

Todas las cosas poseen su forma, entendida esta como aquella apariencia, estructura, orden exterior de una cosa; de esa cuenta es que la contratación de trabajo también tienen su forma.

Como ya quedó anotado, la relación de trabajo en particular puede quedar legalmente establecida con la prestación del servicio, lo que también acontecía en la Administración Pública en los años cuarentas, en donde sólo se necesitaba que el nombre del servidor y la fecha de inicio de la relación laboral, quedara anotado en una planilla o libro, para su formalización; y no exigía la presentación del documento escrito ya que el nombre del trabajador del Estado en las hojas de presupuesto o en las de planilla, se substituía para todos los efectos legales por el documento escrito de nombramiento, así lo contenía el artículo 1 del Decreto 330 del Congreso de la República del Código de Trabajo 1947, en la actualidad esa práctica casi se ha desechado por completo. En este apartado estudiaremos la forma de la contratación de los trabajadores en la Administración Pública.

2.5.1. ACUERDO GUBERNATIVO DE NOMBRAMIENTO:

Mediante Acuerdo de nombramiento se contratan a la mayoría los trabajadores del Estado en la Administración Pública guatemalteca, denominándoseles Acuerdos Presidenciales, Acuerdos Ministeriales, Acuerdos de Dirección o Acuerdos de Gerencia según sea la autoridad nominadora que emita el nombramiento. Como explicamos, con este Acuerdo de Nombramiento, no se formaliza la relación laboral ya que falta la toma de posesión en correspondiente acta administrativa; esta es la forma que se utilizaba en los nombramientos de los servidores de las instituciones que conforman el Organismo Ejecutivo.

1.5.2. LA CONTRATACION ESCRITA DE TRABAJO PROPIAMENTE DICHA:

Esta forma es más completa que los Acuerdos de Nombramiento antes vistos, ya que aquí se especifica con claridad, los deberes, derechos y obligaciones del trabajador; la fecha exacta de inicio de la relación laboral, la duración del contrato, el nombre del puesto y otros requisitos que no aparecen en el Acuerdo Gubernativo de Nombramiento.

Esta forma es utilizada para contratar a los Médicos residentes de los Hospitales Públicos, a los servidores de la Dirección General de Bosques y Vida Silvestre, y otros trabajadores contratados por planilla; existiendo un Modelo de Contrato para el Personal por Planilla, aprobado según Acuerdo Gubernativo Número 242-88 publicado en el Diario de Centro América Número 58 de fecha 12 de abril de 1988.

2. LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO EN ADMINISTRACION PUBLICA:

2.1. Generalidades:

Ya hemos visto como se inicia la relación de trabajo en

Administración Pública y hemos descrito las diversas fases para que lista y se perfeccione; así mismo se han establecido los requisitos que se necesitan para que la relación laboral de inicio.

Es una ley general que todo lo que tiene principio tiene un fin, de esa cuenta es que en el presente apartado veremos como termina la relación laboral en la Administración Pública.

2. COMO TERMINA LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA:

En la Administración Pública guatemalteca, existen diversas causas por las cuales se da el cese definitivo de las funciones o termina una relación de trabajo; así tenemos en el Artículo 84 de la Ley de Servicio Civil, que pueden terminar por renuncia, por abandono de puesto, por destitución; por invalidez, por jubilación; agregando nosotros que termina también por vencimiento del plazo; por muerte, y por reorganización administrativa o supresión de puesto; y una forma que en el momento que estamos escribiendo esta tesis está de uso, que es el cierre de las dependencias por supresión completa de la institución todos los cuales veremos a continuación.

2.1. Por Vencimiento de plazo:

En la relación de trabajo para plazo determinado, el vínculo termina al vencerse el tiempo estipulado al inicio.

Esa clase de contratación y su forma de finalización; se da en el caso de los médicos residentes de los Hospitales públicos y los servidores de la Dirección General de Bosques y Vida Silvestre, dependencia del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, entre otros.

2.2. Por renuncia:

La renuncia es aquel acto por el cual el trabajador sin invocar causal alguna decide unilateralmente dejar de laborar, comunicándolo a la autoridad respectiva; siendo ésta otra forma de terminación de las relaciones de trabajo en la Administración Pública.

No en cualquier momento se puede dar por terminada una relación de trabajo amparándose en la renuncia, ya que al igual que en los contratos de trabajo entre particulares, existe un plazo que en la Administración Pública es de quince días, para presentarla ante la Autoridad Nominadora correspondiente por conducto de su jefe inmediato, así lo contiene el Artículo 3 numeral XV del Acuerdo Gubernativo 1222-88 Normas sobre Administración de Personal.

2.2.3. Por Muerte:

Es una forma no incluida en el Artículo a que hicimos mención en la introducción de este punto, pero que por lógica se da, ya que a la muerte de un servidor termina su relación laboral con Estado.

2.2.4. Por abandono:

Lo que sucede aquí es que el trabajador no vuelve a su sede de trabajo, y en forma irresponsable descuida por varios días las tareas que le son encomendadas, viéndose la autoridad nominadora la obligación de declarar vacante la plaza por abandono de puesto.

2.2.5. Por supresión de puesto y reorganización administrativa:

Por supresión entendemos: "Cesación, desaparición, derogación o abolición en sentido general; eliminación de un servicio" 24/

Supresión de un puesto equivale a decir desaparición de puesto; esta es otra de las formas del cese de la relación laboral o terminación de las relaciones individuales de trabajo en Administración Pública; ésta supresión únicamente pueden acordar las autoridades nominadoras facultadas, por razones de interés público, previo dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil, y en los casos en que se considere necesaria la reducción forzosa de servicios, por falta de fondos o reducción de personal por reorganización de conformidad con lo establecido en el Artículo 82 de la Ley de Servicio Civil, decreto 1748 del Congreso de la República.

En la práctica administrativa no siempre la autoridad nominadora respeta el requisito de solicitar autorización a la Oficina Nacional de Servicio Civil, para terminar la relación laboral con sus trabajadores; basándose en la reorganización administrativa así se han visto bastantes casos en los expedientes que en apelación ingresan a la Junta Nacional de Servicio Civil.

2.2.6. Supresión de dependencias:

Ya vimos que supresión es aquella cesación, desaparición o algo; siendo la desaparición de dependencias otra de las formas de terminación de las relaciones de trabajo en la Administración Pública. Esta forma no está incluida en el artículo a que hicimos referencia en el numeral anterior y la cual está de uso al momento de elaborar el presente trabajo.

24/Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas Sociales. Tomo Único, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina 1981. Pág. 731.



La supresión de dependencias es entonces aquella decisión del presidente de la República, plasmada en un documento por medio del cual desaparece una dependencia y desde luego los puestos que esta incluye; es como se diría vulgarmente desaparecer la dependencia y sus puestos que la conforman de un plumazo". Esta forma se ha utilizado para suprimir el Ministerio de Asuntos Específicos, el Comité de Reconstrucción Nacional y el Ministerio de Desarrollo Urbano y Rural entre otros.

Como vemos en la supresión de puestos, es el puesto el que queda eliminado, pero la dependencia o Ministerio subsiste; a diferencia con la supresión de dependencias, tanto el puesto como éstas desaparecen; dando un mismo resultado que repercute en la economía

de los trabajadores, que es el cese de la relación laboral o eliminación de los contratos de trabajo.

2.7. Por jubilación y por invalidez:

Existen dos formas de terminación de la relación laboral en la Administración Pública. cuando el trabajador se adhiere al régimen de clases pasivas contenido en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, decreto 63-88 del Congreso de la República: una es cuando el trabajador del Estado llena los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicio exigidos en dicha ley y decide jubilarse o bien al haber llegado a 65 años de edad y diez de servicio como mínimo el retiro es obligatorio por jubilación. La Otra es cuando el trabajador del Estado que ha contribuido como mínimo dos años al régimen de clases pasivas, sufre algún accidente o enfermedad que le obliga a declarararlo en estado de invalidez total.

2.8. Por Despido:

Entre algunos autores existe consenso en que en la relación Estado-Servidor Público "no puede utilizarse el término despido cada vez que el Estado posee la facultad de destituir, remover, o reemplazar a sus funcionarios de acuerdo a sus requerimientos cuando así convenga a sus intereses sin ninguna responsabilidad de su parte " 25/.

Estos autores estiman más apropiado utilizar la palabra destitución cuando se da esa declaración unilateral de voluntad. Se termina la relación laboral solo en el caso en que el empleado haya incurrido en causal, o perdido la confianza de sus superiores.

También es utilizada la palabra cesantía para designar la terminación de la relación laboral Estado y sus trabajadores. palabra utilizada en la década de los cincuentas y que en la actualidad todavía se utiliza aunque no con mucha frecuencia.

5/ Cabanellas, Guillermo; Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. 14 Edición. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1979. Pag. 271.



En la legislación guatemalteca el término despido se utiliza cuando el Estado o sus representantes como parte empleadora basándose en alguna o algunas de las causales de despido contenidas en la Ley, decide unilateralmente terminar con la relación laboral existente.

De lo apuntado puede decirse que despido en la Administración Pública, es aquella declaración unilateral de voluntad por medio de la cual el Estado como parte empleadora pone fin a la relación laboral existente con su trabajador y éste cesa efectiva e inmediatamente en sus funciones.

El despido a la par de la reorganización administrativa es la forma más común de terminación de las relaciones de trabajo en la administración pública, este despido puede ser:

a) Despido Justificado:

"En el hecho de destituir a una persona de su empleo oficial cargo o función se tienen que distinguir dos situaciones: es una que puede ordenar la autoridad superior usando facultades que están regladas y que vienen a representar pérdida de confianza hacia el destituido.... y es otra la que no se puede adoptar si que medie causa justificativa ni previa formación de expediente que se oiga al interesado". 26/.

Para los trabajadores protegidos por la Ley de Servicio Civil el despido es justificado cuando el servidor con su actitud encaja en algunas de las causales de despido contenidas en el Artículo 1 de la Ley de Servicio Civil, las que deben ser debidamente comprobadas por la autoridad nominadora.

Cabe agregar, que no solo las enumeradas en el Artículo 1 indicado constituyen causal de despido, sino también aquellas que se encuentran señaladas en otras leyes como hechos o acciones sancionadas por el despido; por ejemplo tenemos aquellos hechos de nuestro ordenamiento jurídico penal tipificados como delitos cometidos por funcionarios y empleados públicos en contra de particulares o bien cuando la pena aplicada lleve también consigo la pérdida del empleo o cargo público. De lo dicho tenemos por despido justificado cuando las causas argumentadas por la autoridad nominadora y establecidas en la Ley son imputables al trabajador.

b) Despido injustificado:

De la sola interpretación de la palabra injustificado podemos decir que esta clase de despido ocurre sin que el trabajador haya dado causa para él, o sea que se da este despido cuando el Estado

26/ Ossorio Manuel; Diccionario Enciclopédico de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Tomo Único. Editorial. Heliast. S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1981. Pag. 249.



mo parte empleadora pone fin a la relación laboral con el servidor sin que exista causa para separarlo en forma definitiva.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 110 contiene el fundamento de despido injustificado cuando indica que los servidores públicos tienen derecho al pago de su indemnización cuando sean despedidos sin causa justificada; cogiéndolo también la Ley de Servicio Civil en el Artículo 61 inciso 7o. cuando expresa que los servidores públicos tienen derecho a recibir indemnización por despido injustificado.

Diremos entonces que despido injustificado en la Administración Pública es aquel que se da cuando la parte empleadora pone fin a la relación laboral con su trabajador, sin que se haya cometido falta en el servicio de las comprendidas en la Ley.

Despido directo e indirecto:

La terminación de la relación laboral en la Administración Pública puede ser acordada unilateralmente por el Estado, imputándole al trabajador algunas de las causales de despido contenidas en la Ley o bien acordada de la misma forma por el trabajador cuando la parte empleadora ha dejado de cumplir con las obligaciones que le son impuestas denominándose la primera despido directo y la segunda despido indirecto.

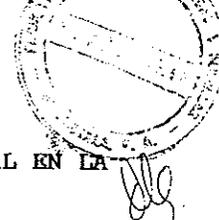
En la legislación que regula las relaciones laborales del sector Privado está claramente establecido el despido directo y el despido indirecto expresándose las causales para cada una de ellas. Sin embargo en la Administración Pública es sólo el despido directo el que está claramente establecido; indicándose las causales y procedimientos a seguir para configurarlo; y referencialmente la Ley de Servicio Civil, toca lo relativo al despido indirecto cuando establece en el Artículo 61 inciso 7o. el derecho de los servidores del Estado a la indemnización en los casos de despido injustificado directo o indirecto; pero si tomamos como fundamento el artículo 5o. de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República que indica que los casos no previstos en la Ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la Administración de Personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho; debemos, para el caso del despido indirecto aplicar supletoriamente el código de trabajo.

Diremos entonces para finalizar este apartado que despido directo es aquel que se configura cuando el Estado como parte empleadora en forma unilateral pone fin a la relación laboral con el trabajador imputándole algunas de las causales de despido contenidas en la Ley. Y despido indirecto es aquel que se da cuando el trabajador el que unilateralmente toma la decisión de ponerle fin a la relación laboral existente con la Administración Pública



basado en que ésta última no cumple con las obligaciones que le son impuestas o bien cuando efectúa cambios en las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato correspondiente. Siempre que se en perjuicio del trabajador.

. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.



.1. Generalidades:

Como vimos en el capítulo I, los conflictos de carácter económico-social surgen con motivo de la agrupación de la clase trabajadora en defensa de sus intereses, buscando crear o mejorar condiciones de trabajo, establecimos también que son estos conflictos los que nos interesa estudiar en el presente trabajo. Realizaremos a continuación los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública guatemalteca.

.2. Antecedentes Históricos:

Los trabajadores de la Administración Pública al igual que los trabajadores del sector privado han tenido dificultad para agruparse y defender sus intereses colectivos, pero en Guatemala, con los trabajadores del Estado los que han tenido más paredes jurídicas históricamente, como a continuación veremos:

) Antes de la Revolución del 20 de octubre de 1944:

Como ya indicamos las relaciones entre trabajadores y patronos empleadores se regían en esta época en nuestro país, por disposiciones legales del orden común, específicamente en el código civil vigente en ese entonces; los demás aspectos laborales estaban contenidos en las leyes siguientes:

para los trabajadores del campo:

ley de Trabajadores Decreto Legislativo No. 243;
decretos Gubernativos Nos. 471; 657 y 803.

para los obreros y empleados:

ley de Trabajo, Decreto Legislativo No. 1434;
ley Protectora de Obreros, Dec. Leg. 669 y su reglamento;
ley Protectora de empleados particulares, Decreto Gubernativo No. 51 y su reglamento.

) Constitución de la República de Guatemala, de 1945

En nuestro país la protección legal de los trabajadores del estado en forma individual se remonta a los primeros años de vida independiente, pero en cuanto a la protección de los trabajadores en forma colectiva, la Constitución de la República de Guatemala, decretada el 14 de marzo de 1945 es su punto de partida, en virtud de que esa Constitución en sus artículos 31 y 32 reconoce el derecho de los habitantes a reunirse pacíficamente y se garantiza el derecho de asociación para los distintos fines de la vida humana conforme a la ley. En la Sección II EMPLEADO PUBLICO del capítulo

II GARANTIAS SOCIALES de esta Constitución, estaba regulado concerniente al empleado público en sus relaciones con el Estado aunque se indicaba que dichas relaciones laborales se regían por las normas tutelares del Código de Trabajo, es aquí donde empieza a mencionar sobre que, debería existir un estatuto que regulara las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

c) Código de Trabajo de 1947:

Con la promulgación del Decreto 330 del Congreso de República, que contenía el Código de Trabajo, emitido el 08 febrero de 1947 el cual en conmemoración del día del trabajo, entró en vigencia el 01 de mayo de ese mismo año, se da un adelanto en protección de los trabajadores al servicio del Estado, ya que antes y cuando no se había emitido el Estatuto de los Trabajadores del Estado, ordenado por la Constitución de la República de 1945, es este código en donde se establece el régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones en el Capítulo VIII; título IV; y el último párrafo del Artículo 192 se indica que mientras no dicten normas especiales para los trabajadores del Estado, éstos sus relaciones laborales se rigen por el Código de Trabajo. Decimos que fue un adelanto ya que este código permitía la asociación sindical de los trabajadores para la defensa de sus intereses colectivos comunes, lo cual a nuestro criterio era aplicable también a los trabajadores al servicio del Estado.

La aplicación del Decreto 330 del Congreso de la República encontró bastantes obstáculos ya que sectores poderosos de la sociedad de ese entonces estuvieron en contra de su positivismo sin embargo poco a poco se fue aceptando y aplicando tanto en lo que respecta a la persona individual en cuanto a las reclamaciones para el cumplimiento de los derechos garantizados en la Constitución y en dicho Código, así también se fue despertando el espíritu de coalición y agrupación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. Fue tan relevante el desarrollo sindical que según informes estadísticos del Ministerio de Trabajo en los primeros años de vigencia del Código de Trabajo ya existían trescientas organizaciones sindicales legalmente autorizadas y otra cantidad de expedientes en trámite encaminadas a la obtención del reconocimiento de personalidad jurídica. De conformidad con la misma fuente de información en esa época las entidades sindicales existentes sobrepasaban los cien mil afiliados; podemos ver entonces como existía un alto interés por la clase trabajadora agruparse y defender sus intereses frente al empleador organizado colectivamente, ya que como repetimos se trata de más de cien mil afiliados en los años cincuentas.

d) Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado:

El régimen legal de los trabajadores del Estado, se modificó en el año de 1956 al emitirse el Decreto Presidencial 584 Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado, publicado en el Diario



ficial El Guatemalteco de fecha 29 de febrero de 1956, el cual iba destinado a regular las relaciones del Estado con sus trabajadores civiles, cuyo contenido se circunscribía a establecer un conjunto de normas de protección al servidor público, pero con carácter un tanto restrictivo el cual limitaba la realización de los trabajadores en su servicio.

Por su parte la Constitución de 1956 también reconoce el derecho de reunirse pacíficamente y sin armas y el derecho de asociarse libremente para los distintos fines de la vida humana con el objeto de promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, lo cual estaba regulado en el Artículo 53 y 54.

) Constitución de la República de Guatemala de 1965

En esta Constitución decretada el quince de septiembre de mil novecientos sesenta y cinco, también se reconocía el derecho de reunión pacífica y sin armas y así mismo el derecho de asociación libre para los distintos fines de la vida humana, pero es importante hacer notar que los constituyentes de esa época, influenciados por los Militares como jefes del Ejecutivo no incluyeron a la defensa de los intereses sindicales como una forma de la lucha colectiva de los trabajadores, consideramos nosotros que la redacción del Artículo 64 estaba en concordancia con el Artículo 19 ambos de la Constitución, cuando en este último se indicaba en forma tajante que era prohibida la huelga de los trabajadores del estado y encaminada definitivamente a desarmar las asociaciones colectivas de los trabajadores del Estado de esa época.

Lo relevante para los trabajadores del Estado en esta Constitución (1965) es que en el Artículo 120, se menciona una ley específica que regiría a dichos trabajadores en sus relaciones con el Estado y en el Artículo 2 del capítulo UNICO DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES se ordena la emisión de la Ley de Servicio Civil en un plazo no mayor de dos años a contar de la fecha de vigencia de dicha constitución.

) Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República:

Con la emisión de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, que es sancionada por la Presidencia de la República el diez de mayo de 1968, publicada en el Diario Oficial El Guatemalteco número sesenta de fecha veintitrés de mayo de 1968 y que entró en vigor el uno de enero de 1969 se establece definitivamente el régimen del Estado con sus trabajadores, pero en cuanto a la libertad y protección colectiva de estos trabajadores se continuó con la limitación de oponerse y de expresarse mediante la huelga, ya que esta Ley recogiendo y respetando la primacía constitucional también vedaba el derecho de los trabajadores del estado de ir a la huelga en el Artículo 63.





Es lamentable que en nuestro país se tengan que dar luchas enfrentamientos e incluso derrocamiento de gobiernos y rompimiento del orden constitucional, para poder modificar y que se tenga que dar el derecho de asociación y defensa colectiva de los trabajadores del Estado para cambiar esa prohibición de ir a huelga por los trabajadores del Estado regida por la Constitución Política y mantenida por la Ley de Servicio Civil como ya vimos

g) Estatuto Fundamental de Gobierno:

Sin lugar a dudas, una de las regulaciones legales más represivas en contra de la protección legal y defensa de los intereses de los trabajadores del Estado en forma colectiva es el Estatuto Fundamental de Gobierno Decreto Ley Número 24-82, emitido por la Junta Militar de Gobierno como consecuencia del Golpe de Estado de marzo de mil novecientos ochenta y dos, ya que en ese cuerpo legal en su artículo 57 no solo se prohibía a los trabajadores del Estado la formación de sindicatos, sino además era punible la huelga de estos trabajadores.

h) Constitución Política de la República de Guatemala de 1985:

Nuestra constitución actual promulgada en el año de mil novecientos ochenta y cinco, y vigente desde el catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis, a la par de que autoriza el derecho de reunión, manifestación y asociación pacífica, en sus artículos 31 y 32; también tiene una sección específica para los trabajadores del Estado, y más que eso en el artículo 116 por primera vez regula el derecho de asociación y agrupación mediante sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas; modificando de esa manera el limitante de ir a la huelga por los trabajadores mencionados mantenida en el artículo 63 de la Ley de Servicio Civil vigente, por el Estatuto Fundamental de Gobierno antes mencionado.

En esta misma constitución, por primera vez se establece una ley que contendría la forma de ejercitar el derecho de agruparse sindicalmente y el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades; de esa cuenta es que en el año de mil novecientos ochenta y seis, se emite el decreto 71-86 del Congreso de la República que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, la cual en sus artículos trata de regular las figuras tan amplias y complejas como lo son la sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado pero que de todas formas a nuestra manera de pensar es un adelanto en la protección colectiva de los trabajadores del Estado y defensa de sus intereses laborales.

3.3. LA SINDICALIZACION EN LA ADMINISTRACION PUBLICA:

En el apartado anterior analizamos los antecedentes históricos del origen y evolución de la protección colectiva de los

abajadores dentro de la Administración Pública y vimos como a
avés del tiempo crecía la defensa de los intereses colectivos de
s trabajadores al servicio del Estado; a continuación y por
siderarlo de interés, estudiaremos lo relativo a la
ndicalización dentro de la Administración Pública.

strinariamente se concibe al Sindicato como aquella asociación
ofesional permanente de patronos o trabajadores unidos con el fin
defender sus intereses económicos, sociales comunes, o sea que
a asociación profesional puede estar conformada bien por
abajadores o patronos. En nuestra legislación laboral
atemala la sindicalización o sindicación como lo denomina la
rganización Internacional del Trabajo, está protegida por el
tículo 206 del Código de Trabajo, cuando se indica que el
indicato es toda asociación permanente de trabajadores o patronos
de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores
dependientes), constituida exclusivamente para el estudio,
joramiento y protección de sus respectivos intereses económicos
sociales comunes". Analizadas las definiciones doctrinaria y
yal no habría ningún problema para su aceptación en cuanto a
laciones laborales del sector privado se refiere, ya que se
mite la asociación mediante la conformación de un sindicato de
inte o más trabajadores, si se trata de sindicatos de
abajadores; y un mínimo de cinco patronos, si se refiere a
ndicatos de patronos.

Se acepta la formación de sindicatos de trabajadores para la
fensa de sus intereses económicos, sociales que les son comunes,
se con la unión de ellos se trata de compensar la desigualdad
nómica de los trabajadores respecto a la parte empleadora, pero
se concibe la unión de varios patronos formando un sindicato
ra la defensa de sus intereses que les son comunes, es por ello
s los empleadores a pesar de que en los primeros años de la
bertad sindical se agruparon en sindicatos, en la actualidad y
pecíficamente en nuestro país han preferido agruparse en las
nominadas cámaras (de comercio, industria, agro, etc.)

Indicamos en un principio que la definición tanto legal y
strinaria aceptada sobre la asociación profesional denominada
ndicato no tiene ningún problema su aplicación en las relaciones
borales de carácter privado, pero en cuanto a su aplicación en
s relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores
sne problemas en su aceptación ya que si en aquellas relaciones
carácter privado no se tolera las agrupaciones sindicales de
pleadores, en las relaciones laborales dentro de la
ministración Pública éstas son menos aceptadas, por no decir
chazadas, ya que es inconcebible la agrupación de varios Estados
no empleadores en defensa de sus intereses comunes.

Para finalizar este punto queremos hacer mención de la
ohibición que contenía el párrafo primero del Artículo 297 del



Código de Trabajo, en cuanto a que los sindicatos y sus directivos como tales no podían intervenir en política, sin embargo con la vigencia del Decreto 64-92 del Congreso de la República se quitó esa prohibición, acción que a nuestro juicio no fue tan acertada por parte del Congreso de la República, ya que la mayoría de los dirigentes sindicales o de los que luchan para llegar a dirigir un sindicato dentro de la Administración Pública lo que persiguen es ganar adeptos dentro de esa agrupación para luego saltar a las contiendas políticas y posteriormente olvidarse por la lucha de los intereses de la clase trabajadora que en un inicio lo hicieron moverse, cambiando radicalmente los fines de las asociaciones profesionales de trabajadores.

3.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA A PARTIR DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA DE 1986.

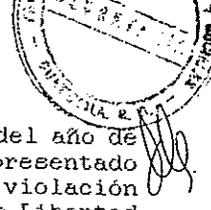
Después de continuos Gobiernos Militares y de aparente democracia en los que con frecuencia se vio limitado el derecho de los trabajadores del Estado en la defensa de sus intereses colectivos, es a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986 que se abren las puertas para que estos trabajadores formen sus asociaciones y defiendan sus intereses que les son comunes.

Quisimos establecer cuantos conflictos colectivos de carácter económico social se han suscitado en la Administración Pública desde 1986 a la presente fecha, sin embargo no fue posible adquirir dicha información toda vez que en el Departamento de Estadística Judicial de la Corte Suprema de Justicia solamente se tienen estadísticas de los decretos, autos y sentencias, no así de los conflictos originados en esos años.

Respecto a las asociaciones sindicales dentro del sector público según información de la Dirección General de Trabajo, a fecha cuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro tenemos que para el año de 1985 se había inscrito un sindicato con 42 afiliados, consideramos que la inscripción de un sólo sindicato en ese año se debe a la falta de seguridad de los trabajadores en agruparse y defender sus intereses comunes.

Con esa libertad dada por la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, con la promulgación del Decreto 786 del Congreso de la República LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, y estando en el poder el primer gobierno civil, después de muchos años, los trabajadores del Estado se vieron en la libertad de poder agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses colectivos; es así como según la misma fuente de información ya citada, para el cuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, se tienen 11 entidades sindicales de trabajadores del Estado inscritas con 2 273 afiliados de los cuales 3,575 son mujeres.

No obstante la aparente libertad sindical, a partir del año de 1936, es de ese año a la fecha cuando más quejas se han presentado contra del Gobierno de la República de Guatemala, por violación de los derechos sindicales, según información del Comité de Libertad Sindical de la Oficina Internacional del Trabajo en su Boletín Anual del año de 1990.



CAPITULO III

TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA GUATEMALTECA.

Después de largas luchas de la clase trabajadora para obtener protección a sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo como hemos estudiado en el capítulo anterior, se logra un adelanto ya que las autoridades nominadoras no pueden seguir despidiendo a los trabajadores sin imputarle causa legal y sin seguir el procedimiento establecido; y si está vigente un conflicto colectivo sus prevenciones también se tienen que seguir los pasos que establece la ley para terminar un contrato de trabajo, protegiéndose con ello la estabilidad laboral.

Quedó entendido en los capítulos anteriores que actualmente las relaciones del Estado con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, y también que la sindicalización y derecho de huelga de los trabajadores del Estado tienen su propia regulación. Con el Decreto número 71-86 del Congreso de la República, como la ley de Servicio Civil no establece el procedimiento para tramitar los conflictos colectivos laborales que se susciten, o el procedimiento para terminar un contrato de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico-social: es en aplicación del Artículo 5 de la Ley de Servicio Civil, que indica que "Los casos no previstos en la Ley de Servicio Civil, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del Derecho", tenemos obligadamente que aplicar en forma supletoria los trámites y procedimientos contenidos en el Código de Trabajo vigente, lo que a continuación veremos.

DEL INICIO DEL CONFLICTO:

En nuestra legislación laboral existen varias causas por las cuales se suscita un conflicto laboral de carácter colectivo, entre las que podemos mencionar:

-) Porque se estén violando las condiciones establecidas dentro de los contratos de trabajo;
-) Porque se pretenda negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo; por primera vez.
-) La que pretende mejorar un pacto vigente para superar las condiciones de trabajo existentes.

La primera puede dilucidarse, ya sea por trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, con un empleador o varios empleadores; pero para negociar un pacto o mejorar el existente necesariamente tiene que hacerse a través del sindicato; ya que el

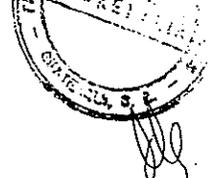
artículo 49 del Código de Trabajo indica que "el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste".

Quisimos incluir la definición legal de pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, en vista de que la doctrina mexicana avalada por la Ley Federal del Trabajo de esa nación le llama a esta institución Pacto Sindical o Contrato Colectivo de trabajo, así el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo lo reglamenta y considera como: "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Cabe aclarar que no debe confundirse entonces el contrato colectivo de trabajo regulado en el Artículo 38 del Código de Trabajo guatemalteco; con la figura del contrato colectivo de trabajo aceptado por la legislación mexicana, ya que en nuestra legislación uno es el contrato colectivo de trabajo y otro es el pacto colectivo de condiciones de trabajo; instituciones diferentes y con sus propias características.

Por otra parte queremos indicar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo en nuestra legislación está regulado como derecho del sindicato de trabajadores y como una obligación de la parte empleadora, quien se encuentra obligado a firmarlo bajo amenazas de huelga, pues así lo contiene el párrafo primero del Artículo 51 del Código de Trabajo.

Respecto al inicio del conflicto colectivo de carácter económico social, algunos juristas en nuestro medio consideran que éste se inicia con solo suscitarse el problema dentro del lugar de trabajo; otros consideran que se inicia cuando una de las partes por lo general la trabajadora, hace llegar el pliego de peticiones a la otra parte; y hay quienes opinan que éste se inicia cuando los delegados o los representantes sindicales en su caso hacen llegar el pliego de peticiones al respectivo Juez, ya que el Artículo 49 del Código de Trabajo, establece que "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo se entiende planteado el conflicto". Nosotros consideramos que el conflicto se inicia desde el momento mismo que surgen las diferencias laborales entre trabajadores y empleados en el lugar de trabajo, ya sea porque se alteren fundamentalmente las condiciones de trabajo en forma colectiva, o porque no se cumplan con las mismas ya que en el momento de presentar el pliego de peticiones a la otra parte el conflicto ha surgido; y también ya existe cuando el juzgador recibe el pliego de peticiones de cualquiera de las partes; lo que en el último caso sucede a nuestro criterio es que el conflicto nace a



a jurisdiccional.

Es importante mencionar que en la Administración Pública se debe que agotar la vía directa para que luego, si no se llega a un acuerdo, transcurridos treinta días, cualquiera de las partes haga llegar el pliego de peticiones al juez respectivo, planteando en ese momento el conflicto, obligación que las Asociaciones profesionales de trabajadores no cumplen, ya que primero plantean el conflicto ante el órgano jurisdiccional y luego quieren negociar con la autoridad correspondiente; también se da el caso que el representante de la Administración Pública ya está negociando, y el grupo de trabajadores todavía persiste en mantener el conflicto ante el Juez, y las prevenciones respectivas, lo que a nuestro juicio está en contra de lo establecido en la ley, y de toda armonía empleador-trabajador.

El Juez de trabajo al recibir el pliego de peticiones tiene que hacer efectivas las prevenciones siguientes:

Ninguna de las partes puede tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición puede ser sancionado con multa de mil a cinco mil quetzales y con arresto de quince a treinta días según la importancia de las represalias tomadas y número de las personas afectadas por éstas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir. Las sanciones mencionadas a nuestro juicio son más coercitivas porque antes de entrar en vigencia el Decreto 64-92 del Congreso de la República que contiene reformas al código de Trabajo, las multas eran de cien a quinientos quetzales y el arresto de uno a diez días lo que pone un freno a las actitudes de los empleadores.

De conformidad con la ley, cuando se tiene por planteado el conflicto toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo y previsión social. Es necesario indicar que en la Administración Pública la mayoría de las autoridades nominadoras no cumplen con solicitar la autorización al juez de trabajo respectivo, para la terminación de los contratos de trabajo, violando con ello el procedimiento, originando la terminación de éstos en forma anómala; y a la vez provocando con ello que los trabajadores sean obligatoriamente reinstalados lo que conlleva el pago de los salarios dejados de percibir, dándose pérdidas de recursos económicos al Estado como empleador, lo que analizaremos más adelante.

Debo mencionar que los beneficios que contiene la resolución del Juez, previniendo no tomar represalias en contra de los que suscribieron y plantearon el conflicto y la no terminación de las relaciones laborales sin su autorización actualmente se encuentran en discusión jurisdiccional, porque existen sentencias de amparo en las que se sostiene el criterio que las prevenciones emitidas por el juez de trabajo en los conflictos colectivos no pueden hacerse



extensivas a los trabajadores que no formaron parte del mismo: y otros casos, ha sostenido en criterio contrario, o sea que importa cual sea la causa de la terminación del contrato de trabajo, si esta vigente el emplazamiento del conflicto colectivo se tiene que obtener previamente la autorización judicial para poder dar por terminado el contrato de trabajo; criterios sustentados por la Corte Suprema de Justicia y Corte de Constitucionalidad en casos similares.*

*Vease sentencias de fecha 15 de febrero y 8 de junio de 1994, de enero de 1995 de la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio Amparo 185-93; 54-94; Ministerio de Finanzas Públicas Vrs. Sala Primera de Trabajo y Previsión Social, y la sentencia de fecha 14 de diciembre de 1988 de la Corte de Constitucionalidad proferida en el expediente 338-88.

2. Solución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social en la Administración Pública Guatemalteca.

Para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública, no sólo se deben tomar en cuenta los aspectos legales sino también la estrategia táctica y enfoques que le den a cada asunto las partes en un momento determinado, ya que cada una de las partes va a ver el asunto desde su punto de vista.

2.1. Proceso de negociación para llegar a la solución del Conflicto Colectivo:

En este camino que llevará a la solución del conflicto colectivo se van a poner en marcha las estrategias de cada parte. Se sea la forma de dirigir y de coordinar esa negociación y los lineamientos a seguir; esas estrategias van a ser estudiadas y aprobadas por cada una de las partes. También se observaran las tácticas o sea el desarrollo concreto de esas estrategias. En otras palabras se observará como las partes estudiaran a la otra, sus posturas, sus posibilidades, sus debilidades, etcetera; para luego llevarlo a la mesa de negociaciones intentando producir modificaciones en las posturas que adopten los oponentes.

Así mismo saldrá a la luz el poder de negociación de cada una de las partes que no es más que la fuerza que tienen los participantes para lograr una buena negociación; debiendo tomarse en cuenta aspectos internos tales como: personalidad del negociador, experiencia, actitudes, conocimientos del problema, conocimiento del poder de la contra-parte; y circunstancias externas tales como el apoyo y la presión que reciba el negociador, de parte del público, sindicato o autoridades según sea el caso; y algo muy importante el tiempo, en donde casi siempre hay una exigencia de solución pronta de parte de los trabajadores.

Ese proceso de negociación se ha dividido en cuatro pasos o etapas a saber:

a) PASO I: En este se va a ubicar el problema, se van a investigar los hechos, las causas que lo origina, cual es el descontento y quienes son los que apoyan el llegar a un acuerdo y sentarse en la mesa de negociaciones.

b) PASO II: En este estadio vamos a tener el diagnóstico del problema; y obtendremos respuesta a: porqué surgió ese conflicto?, que quieren las partes? cuales son sus peticiones? cómo se pueden satisfacer esas peticiones?.

c) PASO III: En esta etapa vamos a ver los enfoques estratégicos en cuanto al problema. Se va a analizar la actitud a seguir por las partes; es probable que quieran una pronta solución, y por ello cedan en algunos aspectos, es probable que convengan que no se

solucione luego dependiendo de que punto de vista se vea. planteen una negociación cerrada.

d) PASO IV: En esta fase se dan las acciones propiamente dichas. se planifica por etapas, fechas, peticiones, tiempo y posibilidades y se deben utilizar las tácticas apropiadas.

2.2. Regulación Legal:

Los conflictos colectivos de carácter económico social en las relaciones laborales entre particulares se solucionan de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, y cuando se da esa clase de conflictos en la Administración Pública Guatemalteca debe aplicarse además de este el Decreto 71-86 del Congreso de la República "LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO".

A continuación veremos el trámite para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en la Administración Pública Guatemalteca.

A) VIA DIRECTA:

La vía directa no es más que la reunión de las partes en conflicto (empleadores y trabajadores) para tratar de resolver darle solución a la controversia, sin la obligada intervención de terceros. Siendo sujetos procesales de esta vía: POR EL ESTADO: los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y POR LOS TRABAJADORES: el sindicato o comité ad hoc, ya que así lo regula el Artículo 5o. del Decreto 71-86 del Congreso de la República.

Cabe indicar que cuando se trata de solucionar un conflicto colectivo de carácter económico-social a través de la vía directa solamente intervienen las partes en conflicto, siendo optativa la intervención de amigables componedores como personeros de la Oficina Nacional de Servicio Civil o del Ministerio Público. Al tratar de solucionar dicho conflicto en la vía judicial, en la conciliación propiamente dicha, además de las partes en conflicto es obligatoria la intervención del Juez de Trabajo y Previsión Social, al principio y posteriormente del Tribunal Colegiado.

En las relaciones laborales en la Administración Pública, la vía directa tiene el carácter de obligatoria y para su solución se debe tomar en cuenta las posibilidades de ingresos y egresos del Estado o el de las entidades autónomas y descentralizadas involucradas en el conflicto económico-social; o sea que en la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo se tomaran en cuenta las posibilidades de la entidad que lo establece suscribiendo y más las económicas lo cual se establece revisando el presupuesto de ingresos y egresos del estado o bien obteniendo dictamen favorable de la Dirección Técnica del Presupuesto de

Ministerio de Finanzas Publicas; esto es importante realizarlo ya que en la actualidad representantes del Estado no pueden cumplir con lo pactado por sus antecesores ya que tienen limitado el presupuesto pues no previeron las posibilidades de la entidad o suscribieron pactos solo para ganar apoyo politico en un momento determinado. Esta via se tiene por agotada si dentro del término de treinta dias de presentada la solicitud por cualquiera de las partes no se llegare a ningún acuerdo a menos que las partes amplíaren dicho término. Al respecto queremos indicar que en la práctica es difícil suscribir un pacto en el término que hemos mencionado, es por ello que las partes casi siempre convienen en ampliar el mismo.

3) VIA JUDICIAL:

3.1) Planteamiento del conflicto:

Quando se tiene por agotada la vía directa, cualquiera de las partes harán llegar el pliego de peticiones al Juez respectivo; siendo competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico-social que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas los Juzgados Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social; así está contenido en el Artículo 6o. del Decreto 71-86 del Congreso de la República y en los Acuerdos emitidos por la Corte Suprema de Justicia, números 4-94 y 16-94 de fechas 16 de febrero y 3 de agosto de 1994 respectivamente.

El mismo artículo indica que si se trata de conflictos de trabajadores del Organismo Judicial conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y en Segunda Instancia la Corte Suprema de Justicia.

Es importante mencionar que desde el momento que cualquiera de las partes entregue el pliego de peticiones al Juez Respectivo, se entenderá planteado el conflicto, haciéndose efectivos los percibimientos que hemos analizado en el numeral anterior.

3.2) Conciliación:

Recibido el pliego de peticiones por el Juez respectivo, resueltas las cuestiones relativas a Jurisdicción y competencia y las excusas y recusaciones, se considera integrado el Tribunal, el cual antes de entrar en vigencia el Decreto número 64-92 del Congreso de la República que reformó el artículo 294 del Código de Trabajo, no era permanente, en la actualidad si lo es, y está integrado por un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores; y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores; durando en sus funciones un año, de enero a diciembre. El tribunal de conciliación dentro de las treinta y seis

horas siguientes convoca a ambas delegaciones para un comparecencia, dos horas antes de la señalada y por separado oye las partes para proponerles fórmulas de arreglo. En esta primer comparecencia si se llega a un arreglo se da por terminada la controversia, obligándose las partes a firmar y cumplir un convenio que durará no menos de un año; la parte que no cumpliera ser sancionada con multa de diez a cincuenta quetzales si se trata de trabajadores y de quinientos a mil quetzales si se refiere a patronos o empleadores. La parte que cumple tiene la facultad de declararse en huelga o paro o bien pedir la ejecución del convenio a los tribunales de trabajo y previsión social.

Sino fueran aceptadas las recomendaciones del Tribunal, éste puede repetir el procedimiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, notese que es optativo para el Tribunal, no es obligatorio; dándose una segunda comparecencia. Si en la primer comparecencia no hubiere ningún arreglo como ya indicamos el Jue puede repetir el procedimiento y si estando debidamente citados los delegados no asisten al tribunal los hará traer por medio de las autoridades de policía, imponiéndoles una multa de veinticinco cien quetzales si se trata de trabajadores y de cien a quinientos quetzales si se trata de patronos o empleadores. También aquí el Tribunal propone medios o bases para solucionar el conflicto; si se llega a un arreglo las partes se obligan a firmar y cumplir un convenio y se termina la controversia; si se diere el caso de incumplimiento del mismo, la parte que lo cumplió puede declararse en huelga o paro.

B.3) Legalidad o ilegalidad del movimiento:

En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir a arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo y previsión social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o paro, instituciones que deberán llenar los requisitos establecidos en la Ley.

La resolución que contiene el pronunciamiento será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que emitirá su fallo definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos. El Secretario de la Sala comunica por vía telegráfica la parte dispositiva de la resolución que declara la legalidad o ilegalidad del movimiento a los delegados de las partes, Dirección General de Trabajo, Dirección General de la Policía Nacional, para que surta sus efectos correspondientes.

Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir de

momento en que se le notifique la resolución de la Sala, confirmando el pronunciamiento del Juez. Pasado ese término sin haberla declarado, deben acudir obligatoriamente al arbitraje. El plazo para declarar el paro es de tres días que se comenzará a contar desde el vencimiento del mes en que el patrono o empleador haya dado el aviso a los trabajadores para que estos puedan dar por terminados sus contratos. Cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al Juez respectivo en todo momento posterior a dicha declaratoria que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, pronunciamiento que deberá hacer dentro de los quince días siguientes en que se solicitó, pudiendo pedir a las partes las pruebas que consideren necesarias y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado.

Efectos de la declaratoria de huelga justa o injusto un paro:

El Juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado, salario doble para los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones hayan laborado, así como el pago de los salarios caídos, a los trabajadores hasta la reanudación de los trabajos.

Efectos de la declaratoria de huelga injusta o paro justo:

Los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble; se autoriza al patrono para que ejercite el derecho de despedir a los trabajadores sin su responsabilidad.



3. TRAMITE PARA LA TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, ESTANDO VIGENTE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA GUATEMALTECA.

Como ya hemos anotado el trámite para dar por terminado un contrato de trabajo, estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social en la Administración Pública Guatemalteca, no está regulado en su totalidad en la Ley de Servicio Civil, ya que ésta contiene sólo la fase administrativa propiamente dicha, por lo que se hace obligatorio aplicar en forma supletoria las disposiciones del Código de Trabajo, Decreto 144 del Congreso de la República; lo que a continuación veremos.

a) Comisión u omisión de un hecho:

Para poder iniciar un expediente de destitución con causa justificada de un servidor público, es necesario que éste haya violado la ley con sus actos y encuadrar su conducta en alguna de las causales de despido contenidas en el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil; ya que no pueden invocarse otras causas que no sean las estipuladas en la ley; no obstante lo indicado, las autoridades nominadoras deben tomar muy en cuenta que existen otras causas que no están incluidas en este artículo, como aquellas que se encuentran señaladas en otras leyes, por ejemplo: hechos o acciones sancionadas con el despido; aquellos hechos tipificados como delitos en nuestro ordenamiento penal cometidos por funcionarios empleados públicos en contra de los particulares, o cuando la pena aplicada lleve consigo también la pérdida del empleo o cargo público.

b) Comprobación del hecho:

De conformidad con lo establecido en la Ley de Servicio Civil las faltas imputadas al servidor deben ser debidamente comprobadas es decir que no basta simplemente con indicarle las faltas cometidas, ya que es necesaria la existencia de pruebas como actas reportes, tarjetas de control de asistencia, u otros, para comprobar en forma fehaciente las faltas en las que el servidor haya incurrido. En la práctica es común que el jefe inmediato o el Jefe de Personal correspondiente faccione actas haciendo constar las faltas que haya cometido el servidor, así como la presentación de las tarjetas de control de asistencia.

c) Formulación de cargos y audiencia al interesado:

La audiencia y la formulación de cargos, no es más que la indicación por escrito al servidor de las faltas cometidas por éste. Tanto la formulación de cargos como la evacuación de la audiencia pueden hacerse en forma conjunta; pues en la práctica hemos podido establecer en los expedientes tramitados ante la Junta Nacional de Servicio Civil, que algunas autoridades nominadoras, al faccionar el acta de formulación de cargos, de una vez proceden

escuchar dentro de la misma al servidor afectado, pudiendo en ese momento evacuar la audiencia al servidor, o dentro del tiempo que se le otorgue según sea el caso.

La Ley de Servicio Civil no contempla el plazo de la audiencia previo al despido, pero en la práctica comúnmente se fija entre veinticuatro horas y tres días; en ella el servidor tiene la oportunidad de pronunciarse sobre las imputaciones y ofrecer o presentar la pruebas que estime convenientes, para desvanecer los hechos señalados. Hasta este momento todavía no ha quedado firme el despido.

1) Solicitud de autorización de despido:

El hecho de incluir esta fase dentro del procedimiento de despido de un servidor público es que como ya anotamos, al momento que el grupo de trabajadores presenta el pliego de peticiones al Juez; se tiene por planteado el conflicto y cualquier terminación de los contratos de trabajo deben ser autorizados por el Juez respectivo, así lo establece nuestro Código de Trabajo en su artículo 380. Es relevante mencionar que la resolución que dicte el Juez autorizando al Estado para que efectúe el despido del servidor público, no debe indicar o hacer pronunciamiento sobre si el servidor cometió o no falta en el servicio, ya que únicamente debe limitarse a la autorización respectiva. Si la autoridad nominadora no sigue el procedimiento indicado el Juez aplicará sanciones consistentes en multa que oscilan entre mil y cinco mil quetzales, ordenando la reinstalación del servidor despedido; y si la autoridad desobedece con acatar la disposición del Juez, la sanción puede ser duplicada. Si se diera el caso de que dicha autoridad persistiera en desobediencia el Juez puede aplicar el Arresto de quince a treinta días, todo esto sin perjuicio de la obligación que tiene esa autoridad de reinstalar al servidor.

En relación a la solicitud de autorización de despido de los servidores públicos, que debe hacer la autoridad nominadora al Juez de Trabajo y Previsión Social, al estar vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social y sus prevenciones, han surgido varios criterios en cuanto al momento que debe hacerse la misma.

Al respecto algunos juristas, abogados y entidades nominadoras, han manifestado lo siguiente:

1. Debe hacerse en forma conjunta con el trámite administrativo:

Es decir que paralelamente al trámite administrativo que consiste en comprobar el hecho que el servidor haya cometido, la formulación de cargos y la audiencia respectiva, se debe solicitar la autorización de despido al Juez de Trabajo y Previsión Social.



II. Debe hacerse una vez que el expediente administrativo este completo.

Se considera que previamente a solicitar la autorización de despido del servidor, debe de haberse agotado el trámite administrativo (comprobación del hecho, formulación de cargos y audiencia al servidor) a manera que el expediente se encuentre lo suficientemente documentado; posición que no nos parece tan acertada, debido a que si la resolución del Juzgado autorizando la autoridad nominadora para que efectúe el despido no va prejuzga si el despido es justo o injusto, se hace innecesario completar el expediente.

III. Otro de los criterios es que previamente a iniciar el trámite administrativo se debe solicitar la autorización de despido al Juzgado de Trabajo y Previsión Social.

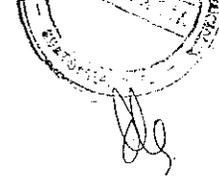
Los que apoyan esta postura consideran que previamente a dar inicio al trámite administrativo (comprobación del hecho, formulación de cargos y audiencia al servidor) se hace necesario solicitar la autorización de despido del servidor al Juez de Trabajo y Previsión Social.

Consideramos que la solicitud de autorización de despido ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, no debe hacerse antes del trámite administrativo. Tampoco que se solicite después de completar dicho trámite ya que la resolución del juzgador no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido; siendo recomendable tramitarse paralelamente al procedimiento administrativo.

e) Acuerdo de destitución:

Una vez la autoridad nominadora ha formulado cargos al servidor público, le ha conferido la audiencia respectiva, y se ha obtenido la autorización de despido de parte del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social se emite el Acuerdo de destitución. El dictamen de la asesoría jurídica no está comprendido en el Artículo 79 de la Ley de Servicio Civil, sino que en la práctica hemos podido observar que es el procedimiento que utilizan varias autoridades nominadoras entre otros, el Ministerio de Finanzas Públicas, Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, lo que consideramos acertado*.

* Así se ha podido observar en la mayoría de los expedientes administrativos de despido tramitados ante la Junta Nacional de Servicio Civil.



1) Comunicación del despido:

Suscrito el Acuerdo de destitución, el despido debe comunicarse por escrito al servidor afectado expresando las causas legales y los hechos en que se funde, copia de la notificación se remite inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil. En este caso el servidor público puede cesar inmediatamente en sus funciones si así lo decide la autoridad nominadora.

El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor la decisión de la autoridad nominadora con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles contados a partir de la fecha en que se le notifique su despido, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, de acuerdo a lo preceptuado en el inciso segundo del Artículo 79 y 80 de la Ley de Servicio Civil.

Podemos observar que existen dos notificaciones, la primera que hace la autoridad nominadora al servidor público y la segunda que hace la Oficina Nacional de Servicio Civil al servidor para que pueda presentar su apelación. Esta última en la práctica administrativa se estableció que no siempre se cumple, ya que únicamente la autoridad nominadora es la que notifica el despido al servidor afectado.



4. INCIDENTE DE DESTITUCION:

En nuestro ordenamiento jurídico está regulado el incidente como aquel trámite que se le da a toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado procedimiento por la ley, o bien que la propia ley lo señale que es el procedimiento a aplicar.

Cuando se habla de incidente de destitución en la práctica procesal laboral Guatemalteca, se refieren a la solicitud de autorización dirigida al Juez respectivo para dar por terminado un contrato individual de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico social y sus correspondientes prevenciones. Nosotros lo llamaremos "Incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo", por considerarlo más ajustado a lo que legal y comúnmente sucede, ya que no sólo se autoriza la destitución sino que puede ser que en unos de éstos incidentes se autorice la terminación de un contrato de trabajo basado en la renuncia presentada por el interesado.

El trámite de los incidentes lo encontramos regulado en la Ley del Organismo Judicial en sus artículos 135 al 140; el que aplicado a la solicitud de autorización de terminación de un contrato de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social, sería:

a) Promovido el mismo, se da audiencia a los otros interesados por el plazo común de dos días; a manera de comentario quisiéramos indicar que en el Juzgado Sexto y Séptimo de Trabajo y Previsión Social, en los expedientes que allí ingresan establecimos que en algunos casos es el trabajador el que propicia el incidente al presentar su renuncia ante la autoridad nominadora o cuando solicita ser despedido por reorganización administrativa; para desligarse de su relación laboral en el primer caso; y en el segundo además de terminar con el contrato de trabajo, obtener el pago de su indemnización; y al evacuar la audiencia conferida por el Juzgador da su anuencia para que se efectúe el despido, por reorganización; consideramos que esto lo permite la autoridad nominadora para que el trabajador no promueva posteriormente la reinstalación a su puesto.

b) Si hubieren hechos sujetos a prueba y así se pidiere el incidente se abre a prueba por el plazo de diez días; en este momento las partes deben ofrecer las pruebas, individualizándolas al promover el incidente o al evacuar la audiencia referida; esto se da en el caso de que la autoridad nominadora promueva el incidente solicitando la autorización de terminación del contrato de trabajo del servidor imputándole faltas en el servicio, y el trabajador al evacuar la audiencia manifiesta su inconformidad con la destitución y ofrece pruebas para desvirtuar lo indicado por la autoridad nominadora.



4) El Juez resuelve el incidente dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia si no se hubiere abierto a prueba, y en el caso de que si se haya abierto a prueba la resolución debe dictarla dentro de tres días de concluido el mismo. En la realidad este procedimiento no se realiza en el plazo que hemos indicado, ya que dicho incidente se tarda bastantes meses y a veces años, hasta que el juez da su autorización, lo que origina que el trabajador que ha cometido faltas en el servicio continúe laborando, y la Administración Pública soportando un servidor indeseable.

5. INCIDENTE DE REINSTALACION:

Respecto al incidente de reinstalación estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico social, como se le sigue llamando en la práctica tribunalicia, también consideramos inadecuada dicha nominación ya que antes de entrar en vigencia el Decreto 64-92 del Congreso de la República, que contiene reformas al Código de Trabajo, efectivamente, se aplicaba el trámite de los incidentes pues dicho código no mencionaba procedimiento específico para la reinstalación de un trabajador cuando era despedido sin haberse obtenido la autorización del respectivo Juez de Trabajo, pero en la actualidad hay plazos específicos y procedimientos establecidos, como veremos más adelante.

Como ya lo indicamos, al estar vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social, toda terminación de los contratos de trabajo debe ser autorizada por el Juez de trabajo y previsión social; lo que obliga una solicitud previa de parte de la autoridad nominadora al Juez respectivo, para efectuar el despido. Al producirse la terminación de los contratos de trabajo sin haber seguido este procedimiento, el Juez aplicará sanciones consistentes en multa y ordenará que inmediatamente sean reinstalados los trabajadores despedidos; en caso de desobediencia el Juez puede duplicar la sanción, y si persiste la desobediencia ordenará la detención del responsable para que cumpla arresto de quince a treinta días, sin que esto lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los servidores afectados.

Nótese que al no respetarse la obligación de solicitar autorización de terminación de contrato de trabajo, el Juez ordenará a la autoridad nominadora, que inmediatamente sean reinstalados los trabajadores despedidos; el Juez en estos casos actúa inmediatamente por constarle de oficio o bien por denuncia de parte interesada, en éste último caso la resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.

Queremos mencionar que es común que las autoridades nominadoras no solicitan autorización judicial para terminar con un contrato de trabajo, estando vigente un conflicto colectivo y sus prevenciones, no porque ignoren el procedimiento sino que por





prepotencia, por mantener su mal entendido criterio de autoridad superior, o por capricho de no seguir el procedimiento establecido por la ley.

Creemos adecuado que el juez respectivo, al recibir el pliego de peticiones planteando el conflicto, antes de ordenar la prevención debe establecer que la parte interponente ha agotado la vía administrativa obligatoria (vía directa); ya que muchas veces la parte trabajadora plantea el conflicto ante el juez, sólo para obtener las prevenciones y de ese modo dificultar que trabajadores con faltas en el servicio probadas sean prontamente destituidos.

Es necesario indicar que para que ese proceso de negociación tenga éxito debe haber voluntad de cada una de las partes para solucionar el conflicto; de cualquier forma para la Administración Pública nosotros recomendamos que se de una especie de profilaxis o prevención de esos conflictos, con revisión periódica de condiciones de trabajo, establecimiento de una verdadera política de salarios que vaya de acuerdo con la inflación, para que de esa forma evitar las desgastantes huelgas que mucho daño hacen a Estado y a la población en general.

Creo pertinente recomendar que el juez respectivo al recibir el pliego de peticiones iniciando el procedimiento colectivo, debe

- a) Antes de decretar las prevenciones, establecer que se ha cumplido con la obligación legal de agotar la negociación en la vía directa y determinar que en la documentación que se presenta para probar que se celebró asamblea general, en la que se acuerda el planteamiento del conflicto ante el juez de trabajo competente, y en el pliego de peticiones, conste fehacientemente el nombre y firmas de las personas que estuvieron presentes y participaron en la asamblea, tomaron dicho acuerdo y aprobaron el pliego de peticiones.
- b) Previamente a emitir la resolución que ordena la reinstalación dar audiencia a la autoridad nominadora para que ejerza su derecho de defensa contemplado en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y
- c) Establecer que la persona que solicita su reinstalación, ha intervenido en la asamblea general en la que se aprobó el pliego de peticiones o proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo y acordó el planteamiento del conflicto, o bien que se adhirió con posterioridad al conflicto, para ser considerado como parte del mismo.



Con las medidas anteriores se evitaría burla a los administradores de justicia, el mantenimiento de conflictos colectivos inactivos y de prevenciones que sólo tienen como finalidad obtener un seguro de inamovilidad, y posibles procedimientos de amparo, y no el objetivo real para el cual se legisló el procedimiento conciliatorio de los conflictos colectivos.

CONCLUSIONES:

1. En nuestro ordenamiento jurídico existen tres clases de trabajadores del Estado: los servidores públicos propiamente dichos, que son aquellos que se rigen por la Ley de Servicio Civil; los trabajadores de las entidades descentralizadas o autónomas, que se rigen por sus propias leyes y disposiciones; y los trabajadores de otras entidades, cuyo requisito es que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, y se rigen por las leyes laborales comunes.
2. Los conflictos jurídicos son aquellas diferencias que se dan entre trabajadores y empleadores y que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho actual ya sea que tenga su base en la Ley o esté contenido en el contrato de trabajo, mientras que los conflictos colectivos de carácter económico-social o conflictos de intereses, no se refieren a la interpretación de un derecho adquirido o fundado en ley o en el contrato, sino que se trata de una reivindicación que va encaminada a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.
3. Los conflictos jurídicos pueden ser individuales o colectivos mientras que los conflictos de carácter económico-social siempre van a ser colectivos.
4. A diferencia del contrato de trabajo entre particulares en el que para que exista y se perfeccione sólo es necesario iniciar la relación laboral, la contratación de trabajadores en la Administración Pública guatemalteca debe de llenar ciertos requisitos como son: existencia de partida presupuestaria, la convocatoria, admisión, examen, elección, aprobación del Acuerdo Gubernativo de nombramiento o contrato individual de trabajo, y toma de posesión del cargo.
5. En la Administración Pública guatemalteca, las relaciones individuales de trabajo terminan por: vencimiento del plazo, renuncia, muerte, supresión de puesto y reorganización administrativa, supresión de dependencias, jubilación, invalidez, abandono y despido.
5. El trámite para dar por terminadas las relaciones individuales de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social en la Administración Pública guatemalteca no está regulado en su totalidad en la Ley de Servicio Civil, por lo que se aplican supletoriamente las disposiciones del Código de Trabajo.
7. La mayoría de las autoridades nominadoras y los mismos servidores públicos desconocen el procedimiento a seguir para terminar las relaciones individuales de trabajo, estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social en

la Administración pública guatemalteca, y las autoridades nominadoras que conociendo el procedimiento no lo aplican, lo pasan por alto por prepotencia, por mantener su mal entendido criterio de autoridad superior o por capricho, lo que origina como consecuencia que las autoridades jurisdiccionales declaren la nulidad de las actuaciones administrativas y orden en la reinstalación del servidor público destituido, el pago de los salarios dejados de percibir y la multa pertinente que se impone al funcionario que violó la ley.

8. En la Administración Pública guatemalteca cuando está vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social, la mayoría de las autoridades nominadoras no cumplen con solicitar la autorización al Juez de Trabajo, para la terminación de los contratos de trabajo, violando con ello el procedimiento, originando la terminación de estos en forma anómala; lo que ocasiona grandes daños económicos al Estado, al tener que erogar grandes cantidades de dinero, para pagar los salarios dejados de percibir, o en su caso la indemnización.
9. La mayoría de los servidores del Estado influenciados por sus dirigentes sindicales, tienen la idea errónea que al estar vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social y sus prevenciones, no se puede dar por terminado su contrato de trabajo, y como consecuencia, cuando cometen faltas en el servicio y son sancionados, creen tener derecho a ser restituidos en el cargo o se les va a pagar su indemnización, lo cual en la mayoría de los casos no sucede y se ven afectados al perder su trabajo y no recibir el pago de sus prestaciones laborales.
10. No es recomendable que la solicitud de autorización de despido ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, se haga antes del trámite administrativo; tampoco que se solicite después de completar dicho trámite ya que la resolución del Juzgador no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido; lo pertinente es que se haga paralelamente al trámite administrativo.
11. En la práctica los plazos establecidos en el incidente de autorización para terminación del contrato de trabajo no se cumplen por el órgano jurisdiccional, ya que el juzgador se tarda meses y a veces años para dar su autorización, lo que no sucede en el incidente de reinstalación, en donde el órgano jurisdiccional rápidamente da la orden de reinstalar al servidor, lo que evidencia que no se actúa con imparcialidad al aplicar la ley laboral.

RECOMENDACIONES

- 1. Dar a conocer a los jefes o encargados de personal, a través de seminarios, pláticas, el procedimiento a seguir para terminar las relaciones individuales de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social en la Administración Pública guatemalteca, para evitar que el Estado de Guatemala, pierda cuantiosos recursos económicos al indemnizar o restituir a los servidores públicos por desconocer tal procedimiento.
- 2. Orientar a los trabajadores del Estado, a través de charlas, que existe un procedimiento válido para dar por terminadas sus relaciones individuales al estar vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social, para que no mantengan falsas expectativas y no afectarlos en sus intereses económicos.
- 3. Que el órgano jurisdiccional obligado vele por el cumplimiento de las sanciones que establece nuestro código de trabajo, y que se apliquen efectivamente a las partes que no cumplan con el procedimiento para dar por terminadas las relaciones individuales de trabajo estando vigente un conflicto colectivo de carácter económico-social.
- 4. Es recomendable que la solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo ante el Juez de trabajo y Previsión Social, se haga paralelamente al trámite administrativo ya que de ésta forma se evitaría pérdida de tiempo, y el órgano jurisdiccional resolvería dentro de los plazos que la ley señala, con lo que se obviaría la crítica que se les formula en cuanto a que su actuación es parcializada, al no resolver dichos incidentes dentro del plazo legal y por el contrario, a veces resolver la reinstalación aún sin dar audiencia previa al empleador.
- 5. Que el juzgador investigue o le exija a la otra parte que pruebe que efectivamente se ha agotado la vía administrativa previamente a darle trámite a un conflicto colectivo y ordenar sus prevenciones.
- 6. Recomendamos que tanto trabajadores como empleadores prevengan estos conflictos con revisión periódica de las condiciones de trabajo y políticas salariales para evitar huelgas desgastadoras para la Administración Pública y la población en general.

BIBLIOGRAFIA

A) OBRAS GENERALES:

1. Boletín Oficial del Comité de Libertad Sindical de la Oficina Internacional del Trabajo 1990.
2. Chicas Hernández, Raúl Antonio; Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo. Guatemala, C.A.
3. De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 10a. Edición, México 1985. Tomo I.
4. Fritz, Fleiner; Instituciones del Derecho Administrativo. 8a Edición.
5. López Larrave, Mario; El Derecho de Huelga en Centroamérica; Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 2a. Edición Volumen I.
6. Revista Libertad Sindical y Procedimientos para determinar la condiciones de Empleo en el Servicio Público. Oficina Internacional de Trabajo. 63a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; Ginebra Suiza, 1977.
7. Sayagues Laso, Enrique; Tratado de Derecho Administrativo. Tom I.
8. Santos Azuela, Héctor; Derecho colectivo del Trabajo; Editorial Porrúa S.A. 1a. Edición, México 1993. Tomo único.
9. Von Potobsky, Geraldo W; Bartolomé, De la Cruz, Héctor G; La Organización Internacional del Trabajo; Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1990.

B) DICCIONARIOS:

1. Cabanellas, Guillermo; Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L. Edición; Buenos Aires, Argentina. 1979. Tomos I a IV.
2. Diccionario de Administración Pública, ONAP, Santo Domingo, República Dominicana. 1982.
3. Ossorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981. Tomo Único

C) TESIS:

1. Castellanos Dávila; Erwin Enrique; La Actualización de la Ley de Servicio Civil una necesidad impostergable; Tesis de

graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1985.

- . Najarro Ponce, Oscar; El Reglamento Interior de Trabajo; Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1958.
- . Payés Reyes, José Rodolfo; El despido de los Trabajadores del Servicio por oposición en la Administración Pública y sus repercusiones; Tesis de Graduación. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1993.

) LEYES:

- . Constitución de la República de Guatemala de 1945.
- . Constitución de la República de Guatemala de 1956.
- . Constitución de la República de Guatemala de 1965.
- . Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.
- . Código de Trabajo; Decreto 330 del Congreso de la República. 1947.
- . Código de Trabajo; Decreto 1441 del Congreso de la República. 1961.
- . Digesto de la Administración de Personal de Guatemala.
- . Ley de Servicio Civil; Decreto 1748 del Congreso de la República.
- . Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado; Decreto 63-88 del Congreso de la República.
- . Ley Orgánica del Presupuesto.
- . Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto Número 71-86 del Congreso de la República.
- . Normas y procedimientos sobre administración de Personal Presidencia de la República. Oficina Nacional de Servicio Civil. Guatemala 1989.

CASO PRACTICO:

La señora Miriam Pérez Sosa, servidora del Departamento Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, que desempeña el puesto de Asistente Profesional II, no asistió a labores los días veintisiete y veintiocho de octubre de novecientos noventa y cuatro, sin el correspondiente permiso y haber justificado su inasistencia.

I. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:

Acta número doce. En la Ciudad de Guatemala, el día veintiocho octubre de mil novecientos noventa y cuatro, siendo las quince horas, reunidos en las oficinas que ocupa la Sección de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, los señores: Rodo Payés, Director General; Eulalio Taay, Jefe de Personal y Arc Jiménez, Secretaria, para dejar constancia de los siguientes hechos: PRIMERO: Manifiesta el señor Eulalio Taay, jefe inmediato superior de la señora Miriam Pérez Sosa, que dicha persona no se presentó a su trabajo el día de ayer y el día de hoy tampoco se ha presentado a su trabajo, lo cual pone en conocimiento de su superioridad, con el objeto de que se tomen las medidas disciplinarias pertinentes, pues dicha trabajadora es reincidente en este tipo de faltas, y las medidas disciplinarias que se le impusieron no han sido efectivas, por lo que solicito la destitución de dicha persona. Los comparecientes se constituyen en el lugar donde debe prestar sus servicios la señora Miriam Pérez Sosa constatan que efectivamente no se encuentra en su puesto de trabajo. SEGUNDO: No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente acta, en el mismo lugar y fecha, siendo las dieciséis horas firmando de conformidad los que ella intervinieron.

Providencia No. 044-94

DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE SALUD. Guatemala, treinta y uno de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.-----

ASUNTO: Jefe del Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud solicita la destitución de la señora Miriam Pérez Sosa, por faltar constantemente a sus labores sin el permiso respectivo habiendo sido su última falta los días veintisiete y veintiocho de octubre del presente año.

De conformidad con lo que preceptúan los artículos: 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 79 numeral 1 de la Ley de Servicio Civil, se confiere audiencia por el plazo de veinticuatro horas contadas a partir del momento de la notificación de ésta providencia, a la señora Miriam Pérez Sosa, Asistente Profesional II.

profesional II del Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, para que por escrito se pronuncie y justifique la falta que se le imputa, de haber faltado a su trabajo, los días veintisiete y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, sin haber tenido el permiso correspondiente. NOTIFIQUESE.-----

f) _____
Rodolfo Payés
Director General de Servicios de Salud

(f) _____
Arcely Jiménez
Secretaria

En la Ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día dos de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, en la Oficina que ocupa el Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, notifica a: Miriam Pérez Sosa, la providencia número treinta y cuatro guión noventa y cuatro de fecha treinta y uno de octubre de mil novecientos noventa y cuatro de fecha treinta y uno de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, haciendo entrega de una copia respectiva, así mismo se le ponen a la vista los hechos y las actas que contienen dichas faltas, quien de enterada firmó. DOY FE.

f) _____
Miriam Pérez Sosa.

(f) _____
David Argueta
Notificador

Evacuación de audiencia

Señor
Eulalio Taay
Jefe del Departamento
de Personal
Su Despacho.

Señor Taay:

Miriam Pérez Sosa, de cuarenta años de edad, casada guatemalteca, Asistente Profesional II, de este domicilio, señala como lugar para recibir notificaciones en la cuarta avenida y guión veinte zona cinco de esta ciudad. Atentamente comparezco

EXPONGO

- a) El día dos de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, me notificó audiencia por el plazo de veinticuatro horas, para que me pronuncie sobre las faltas imputadas.
- b) En relación a la inasistencia a mis labores los días veintiseis y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, indico que efectivamente falté, pero fue por motivos de salud considero que el señor Director, se servirá comprender, ya que es la primera vez que esto me sucede.

Por lo expuesto anteriormente con todo respeto.

SOLICITO:

Se tenga por evacuada la audiencia conferida y por justificada inasistencia a mis labores, por motivo de encontrarme enferma: consecuencia no se me sancione.

Sin otro particular me suscribo atentamente,

Miriam Pérez Sosa.
Asistente Profesional II

DEPARTAMENTO DE PERSONAL DE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE
SALUD. Guatemala, siete de noviembre de mil novecientos noventa y
cuatro.-----

ASUNTO: Jefe del Departamento de Personal de
la Dirección General de Servicios de
Salud, solicita la destitución de la
señora Miriam Pérez Sosa, por faltar
constantemente a sus labores sin el
permiso correspondiente, habiendo
sido su última falta los días
veintisiete y veintiocho de octubre
de mil novecientos noventa y
cuatro.-----

Pase el expediente al Director General de Servicios de Salud,
el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para lo que
proceda conforme a derecho. Acompañándose la certificación del acta
respectiva, récord laboral y fotocopia de la tarjeta de control de
asistencia y memorial evacuando la audiencia.

(f) _____
Eulalio Taay
Jefe de Personal

Incidente No. _____
Oficial No. _____
Notificador No. _____

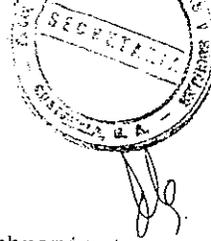
Colectivo No. 777-94 Secreta

SEÑOR JUEZ SEXTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA Z
ECONOMICA.-----

JUAN RAMON CASTILLO ESTRADA, de sesenta y dos años de edad, casa guatemalteco, Médico y Cirujano, de este domicilio y vecindario actúo en calidad de Ministro de Salud Pública y Asistencia Social personería que acredito con el Acuerdo Gubernativo de Nombramiento número doscientos cinco (205) de fecha veintitrés de junio de mil novecientos noventa y tres (23 de junio de 1993); y el Acta de toma de posesión número catorce guión noventa y tres (14-93), de las cuales adjunto certificación, señalo para recibir notificaciones Palacio Nacional, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social tercer nivel ala nor-este, Guatemala, atento y respetuosamente comparezco solicitar autorización para dar por terminado contrato de Trabajo de la señora MIRIAM PEREZ SOSA, quien puede ser notificada en cuarta avenida uno guión veinte zona cinco de esta ciudad capital, en base a los siguientes:

HECHOS

- a) El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social planteo conflicto colectivo de carácter económico-social número setecientos setenta y siete guión noventa y cuatro; en virtud de lo cual toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Jefe de Trabajo y Previsión Social.
- b) Por lo anterior comparezco a promover incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo de la señora MIRIAM PEREZ SOSA, quien inició su relación laboral con mi representada el día dieciséis de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve desempeñando actualmente el puesto de Asistente Profesional I con un sueldo base de mil doscientos veinte quetzales mensuales según partida presupuestaria noventa y uno noventa y cuatro guión cero tres cero tres guión uno guión cero once guión mil trescientos guión noventa mil uno (9194-0303-1-011-1300-90001).
- c) La señora Miriam Pérez Sosa, dejo de asistir a sus labores los días veintisiete y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada.
- d) Por lo anterior solicito se autorice la terminación de contrato individual de trabajo de la señora Miriam Pérez Sosa.



MEDIOS DE PRUEBA:

- 1) Documental:
 - .. Fotocopia certificada del Acuerdo Gubernativo de Nombramiento Número doscientos cinco (205) de fecha veintitrés de junio de mil novecientos noventa y tres (23 de junio de 1993).
 - 1. Copia certificada del acta número catorce guión noventa y tres, que contiene mi toma de posesión.
 - 1. Copia del contrato de trabajo suscrito por mi representada y la señora Miriam Pérez Sosa.
 - .. Fotocopia certificada de la tarjeta de control de asistencia de la señora Miriam Pérez Sosa, donde consta su inasistencia.
 - .. Copia certificada del acta número doce de fecha veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.
 - .. Presunciones legales y humanas que de lo actuado se desprenda.

FUNDAMENTO DE DERECHO:

partir del momento en que se entiende planteado el conflicto toda terminación de contratos de trabajo, debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social; el asunto se tramitará en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. artículo: 380 del Código de Trabajo.

PETICION:

- . Se admita para su trámite el presente memorial y documentos adjuntos.
- I. Se tome nota del lugar señalado para notificadas las partes;
- II. Se reconozca la personería con que actúo;
- V. Se tengan por ofrecidos los medios de prueba individualizados y por acompañados los documentos justificativos.
- . Se admita para su trámite en la vía de incidentes la solicitud de autorización de terminación de contrato individual de trabajo de la señora Miriam Pérez Sosa.
- I. Se concede audiencia por dos días a la señora Miriam Pérez Sosa.



VII. Que finalizada la fase procesal respectiva, el señor Juez dicte el AUTO que corresponde, autorizando la terminación d Contrato de Trabajo de la señora MIRIAM PEREZ SOSA, sin q el mismo prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Acompañó tres copias del presente memorial y documentos adjunto Guatemala, tres de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro

(f) _____

SENOR JUEZ SEXTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.

MIRIAM PEREZ SOSA, de cuarenta años de edad, casada, guatemalteca; Asistente Profesional II de este domicilio y vecindad; señalo como lugar para recibir notificaciones en la cuarta avenida uno guion y veinte zona cinco de esta ciudad. Atentamente comparezco y

EXPONGO:

a) El día cuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro fui notificada por el Juzgado a su digno cargo de la audiencia que se me confiere, en relación a la solicitud de autorización de mi despido; al efecto indico que falté a mi trabajo, pero por causa de encontrarme enferma, los días veintisiete y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, ya que sufrí fuertes dolores de cabeza que me impedían caminar y desde luego conducirme a mis labores.

b) Considero injusto mi despido, ya que es la primera vez que incurro en inasistencia pues siempre me he caracterizado por mi puntualidad.

Por lo expuesto al señor Juez con todo respeto.

SOLICITO:

a) Que se admita para su trámite el presente memorial y se adjunte al expediente respectivo;

b) Que se tenga por evacuada la audiencia conferida y por justificada mi inasistencia. Acompaño tres copias del presente memorial.

Guatemala, siete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro

(f) _____
Miriam Pérez Sosa.

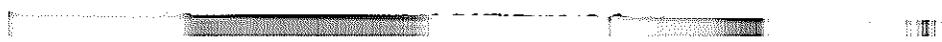
JUZGADO SEXTO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA.-----

Atemala, siete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro. Incorpórese al expediente el memorial identificado con el número ciento veinte; II. Tóme-se nota del lugar señalado para recibir notificaciones.-----

I. Díctese la resolución que en derecho corresponde.-----
CONSIDERANDO: Que de conformidad con la ley de la materia a partir del momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, y toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social quien tramitará el asunto en forma de expediente; y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. Artículo 380 del Código de Trabajo. En el presente caso, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a través de su representante legal solicitó a este Juzgado autorización de la terminación de contrato de trabajo de la señora MIRIAM PEREZ SOSA, la cual manifiesta que no está de acuerdo con su despido, por ser la primera vez que incurre en esta falta. Este Juzgado resuelve dar por terminada la relación laboral de la señora MIRIAM PEREZ SOSA; Artículos: 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 361, 379 del Código de Trabajo; 141, 142 y 143 de la Ley del Organismo Judicial. POR TANTO: Este Juzgado con base en lo considerado, y leyes citadas, al resolver DECLARA: I. Conceder la solicitud de autorización de terminación de contrato de trabajo de la señora MIRIAM PEREZ SOSA, promovido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a través de su representante legal; II. Se autoriza al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social el dar por terminada la relación laboral existente con la señora MIRIAM PEREZ SOSA; III. La presente autorización no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido. NOTIFIQUESE.-----

JUEZ

(f) _____
SECRETARIA



PALACIO NACIONAL

ACUERDO No. 777

Guatemala, 21 de noviembre de 1994.

EL MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL:

CONSIDERANDO:

Que ha sido solicitada la destitución de la señora MIRIAM PERE SOSA, del puesto de Asistente Profesional II del Departamento d Personal de la Dirección General de Servicios de salud:

CONSIDERANDO:

Que conforme lo preceptúa el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los trabajadores del Estad se rigen por la Ley de Servicio Civil.

CONSIDERANDO:

Que dentro del expediente obra el dictamen número 43-94 emitido po la Asesoría Jurídica del Ramo y el Dictamen 107-94 emitido por e Ministerio Público por medio del cual da su visto bueno al Dictame de este Ministerio; así como copias de las actas número veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro faccionada a la señora Miriam Pérez Sosa, por haber dejado d asistir a sus labores los días veintisiete y veintiocho de octubr de mil novecientos noventa y cuatro, sin el correspondiente permis o sin causa debidamente justificada;

CONSIDERANDO:

Que el señor Juez Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primer zona Económica, en resolución de fecha siete de noviembre de mi novecientos noventa y cuatro dio su autorización para pode efectuar el despido de la señora MIRIAM PEREZ SOSA.

CONSIDERANDO:

Que el presente caso encuadra dentro del supuesto jurídico contenido en el Artículo 76 numeral 6o. y 79 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República, por lo que es necesario resolver o conforme a derecho ya que se cumplió con e procedimiento establecido en la ley.

ACUERDA:

Artículo 1o. Destituir a la señora MIRIAM PEREZ SOSA, del puesto de Asistente Profesional II del Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, por haber dejado de asistir a sus labores los días veintisiete y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, sin el correspondiente permiso o sin causa justificada.

PALACIO NACIONAL

Artículo 2o. El presente Acuerdo surte efectos a partir del día veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro.

COMUNIQUESE:

Ministro de Salud Pública y Asistencia Social.

Vice Ministro de Salud Pública y
Asistencia Social

Acta número treinta. En la Ciudad de Guatemala, el día veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, siendo las diez horas en punto, reunidos en el local que ocupa el Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, los señores: Rodolfo Payés, Director General; Eulalio Taay, Jefe de Personal; Miriam Pérez Sosa, Asistente Profesional II, Arcel Jiménez, Secretaria, para dejar constancia de lo siguiente:

PRIMERO: Se tiene a la vista el Acuerdo Ministerial número 777 de fecha veintiuno de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro que copiado literalmente dice: PALACIO NACIONAL. ACUERDO No. 77 Guatemala, 21 de noviembre de 1994. EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL: CONSIDERANDO: Que ha sido solicitada la destitución de la señora MIRIAM PEREZ SOSA, del puesto de Asistente Profesional II del Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud; CONSIDERANDO: Que conforme lo preceptúa el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los trabajadores del Estado se rigen por la Ley de Servicio Civil. CONSIDERANDO: Que dentro del expediente obra el dictamen número 43-94 emitido por la Asesoría Jurídica del Ramo el Dictamen 107-94 emitido por el Ministerio Público por medio de cual da su visto bueno al Dictamen de este Ministerio; así como copia del acta número doce de fecha veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, faccionada a la señora Miriam Pérez Sosa, por haber dejado de asistir a sus labores los días veintisiete y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada; CONSIDERANDO: Que el señor Juez Sexto de Trabajo Previsión Social de la Primera Zona Económica, en resolución de fecha siete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro dio su autorización para poder efectuar el despido de la señora MIRIAM PEREZ SOSA. CONSIDERANDO: Que el presente caso encuadra dentro del supuesto jurídico contenido en el Artículo 76 numeral 6o. y 79 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República, por lo que es necesario resolver conforme a derecho que se cumplió con el procedimiento establecido en la Ley

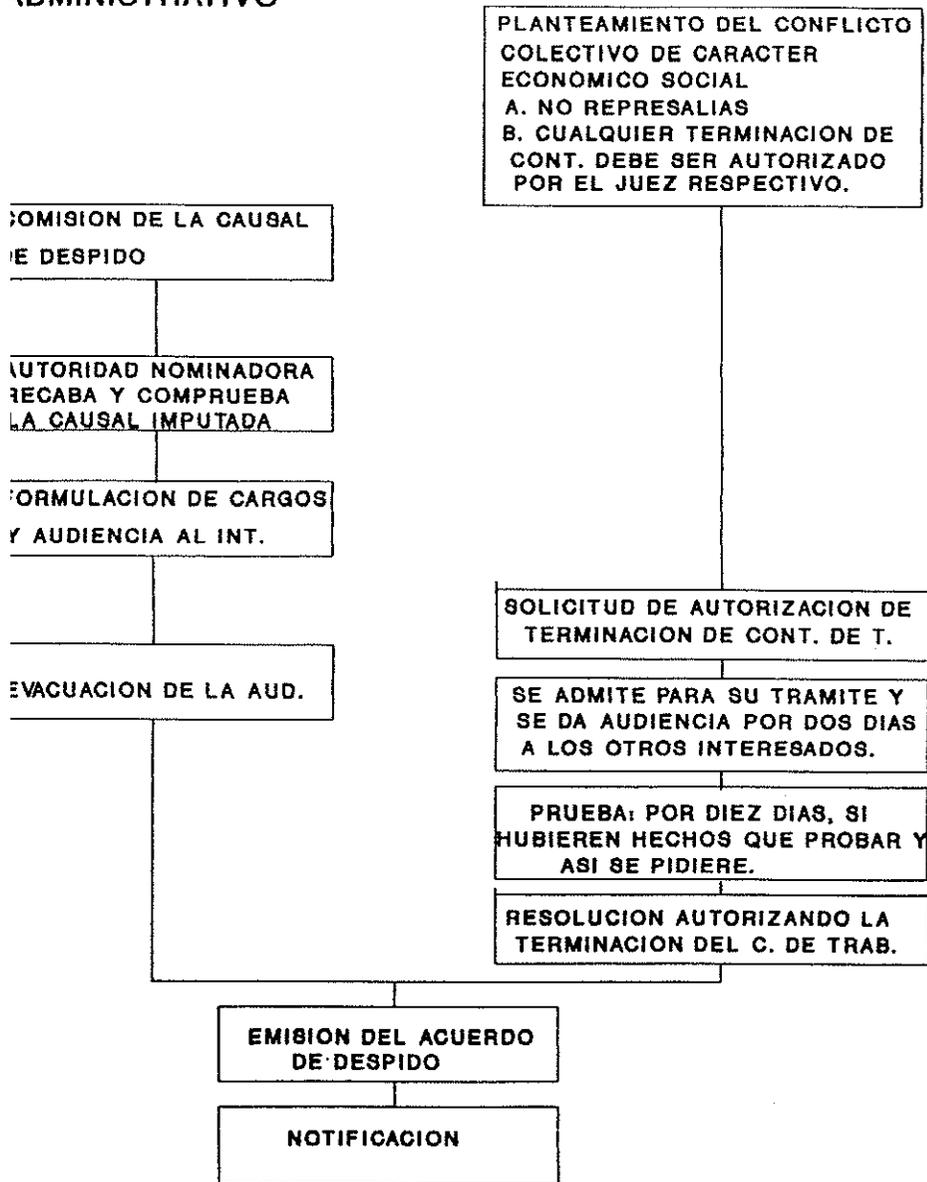
ACUERDA: Artículo 1o. Destituir a la señora MIRIAM PEREZ SOSA, del puesto de Asistente Profesional II del Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud, por haber dejado de asistir a sus labores los días Veintisiete y veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, sin el correspondiente permiso o sin causa justificada. Artículo 2o. El presente Acuerdo surte efectos a partir del día veintisiete de octubre de mil novecientos noventa y cuatro. COMUNIQUESE: Ministro de Salud Pública y Asistencia Social. Vice Ministro de Salud Pública y Asistencia Social. SEGUNDO: En base a lo anterior la señora Miriam Pérez Sosa procede a hacer entrega del cargo de Asistente Profesional II que desempeñaba en el Departamento de Personal de la Dirección General de Servicios de Salud; con un salario mensual base de mil doscientos veinte quetzales, con cargo a la partida presupuestaria número noventa y uno noventa y cuatro guión noventa mil uno, así como los documentos que tenía a su cargo. TERCERO: La señora Miriam Pérez Sosa indica que su despido es injusto toda vez que si no

...sistió a sus labores como lo ha indicado anteriormente fue por encontrarse enferma. CUARTO: No habiendo más que hacer constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio siendo las once horas en punto, firmando de conformidad los que en ella intervinieron. (fs) ilegibles.

ESQUEMA

TRAMITE JUDICIAL:

TRAMITE ADMINISTRATIVO



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central