

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

**"LA VIOLACION DE PRINCIPIOS GENERALES Y
PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN
CASO DE DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO DE
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE
GUATEMALA, DEL EJERCITO DE GUATEMALA Y
LA NECESIDAD DE REGULAR LOS DERECHOS DE
DICHSO SERVIDORES PUBLICOS"**

TESIS

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

POR

VICTOR OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE

Previo a conferirse el Grado Académico de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 1998

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

04
T(336)
2.4

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

DECANO	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izepi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO	Lic. Héctor Anibal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

Presidentes:	Lic. Hugo Haroldo Calderon Morales
Vocal:	Lic. Luis Gonzales Ramila
Secretario:	Lic. Cesar Morales Morales

SEGUNDA FASE:

Presidentes:	Licda. Elisa de Aqueche
Vocal:	Lic. Rubén Contreras Ortiz
Secretario:	Dr. Erick Ovalle

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



LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 Calle 11-61, Zona 1

Teléfono: 33-911-89

Guatemala, C. A.

Guatemala, 20 de marzo de 1998.

Señor
DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LIC. JOSE FRANCISCO DE MATA VELA
CIUDAD UNIVERSITARIA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

23 MAR. 1998

RECIBIDO
Hora: *12:10* Minutos: *10*
Oficial: *[Firma]*

Señor Decano:

En cumplimiento a lo dispuesto por ese Decanato mediante resolución del 21 de octubre de 1997, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Br. VICTOR OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE, titulado:

"LA VIOLACION DE PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN CASO DE DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA, DEL EJERCITO DE GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE REGULAR LOS DERECHOS DE DICHOS SERVIDORES PUBLICOS."

Por haber finalizado la elaboración y asesoría del mismo, respetuosamente me permito informar:

- a) El autor aceptó las instrucciones y sugerencias que durante el desarrollo del mismo le hice, siendo el resultado de su investigación un trabajo muy interesante, por el hecho que en nuestro país no se habían presentado casos de personas que habiendo prestado sus servicios personales al Ejército de Guatemala y haber sido despedidos en forma directa e injustificada, hayan tomado la determinación de presentar la correspondiente demanda de pago de prestaciones laborales ante los órganos jurisdiccionales de trabajo, lo cual permitió al investigador confirmar su hipótesis y sobre todo establecer la necesidad que se modifique la legislación laboral sustantiva y objetiva en cuanto a su aplicación al personal al servicio del Ejército de Guatemala.
- b) Las conclusiones y recomendaciones que se formula al final del trabajo de tesis, son congruentes con el contenido de la investigación realizada.



LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

20 Calle 11-61, Zona 1

Teléfono: 53-90-80

Guatemala, C. A.

- c) Por lo anterior, OPINO que el trabajo del Br. CONTRERAS ESCALANTE reúne los requisitos exigidos por el Reglamento para Exámenes Técnicos Profesionales y Público de Tesis y que puede ser autorizado para el examen público correspondiente.

Reitero al señor Decano las muestras de mi especial consideración y respeto.

"Id y Enseñad a Todos"

LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ
ASESOR DE TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, catorce de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para que
proceda a Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller VICTOR
OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.

alrj





1357-48

Guatemala, 8 de mayo de 1998

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

11 MAYO 1998

Señor Decano:

RECIBIDO
Hora: 15:00
Oficial: [Signature]

Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller VICTOR OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE, el cual se titula "LA VIOLACION DE PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN CASO DE DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA, DEL EJERCITO DE GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE REGULAR LOS DERECHOS DE DICHSO SERVIDORES PUBLICOS"

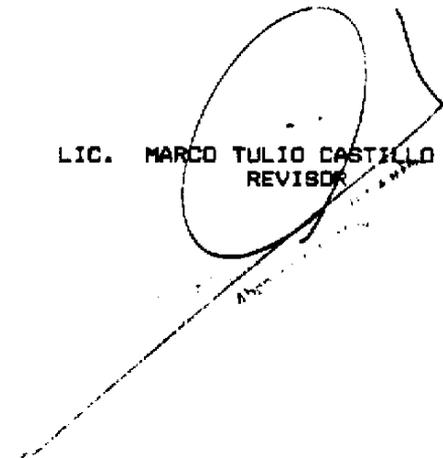
El estudiante Contreras Escalante, trata un tema que cobra actualidad en el Ejército de Guatemala, al momento de concluir el conflicto armado, que provocó reclamaciones de orden laboral, principalmente del sector militar de especialistas, policías militares, aunque en menor escala, hasta de oficiales militares de alguna jerarquía. Indudablemente la trascendencia del tema se pueda percibir desde diferentes ángulos, en lo personal me ha servido para comprobar lo que se ha dicho



del derecho del trabajo, en el sentido de que inicialmente nació para normar el trabajo de la industria, pero poco a poco se ha ido extendiendo a otras actividades laborales, como el Comercio, la agricultura etc. y llegará el momento en que ninguna actividad de trabajo quedará fuera del Derecho Laboral, pues de acuerdo con lo que expone el autor de este trabajo se hace necesario extender sus normas hasta los servicios que se prestan al Ejército.

El informe presentado si cumple con los requisitos mínimos exigidos por esta casa de estudios superiores del país, y OPINO que si puede servir de base para el examen respectivo, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales correspondientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Esq. 13
Guatemala, Cerecerías



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, catorce de mayo de mil novecientos noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis del Bachiller VICTOR
OSBALDO CONTRERAS ESCALANTE intitulada "LA VIOLACION DE
PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO,
EN CASO DE DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA, DEL EJERCITO DE
GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE REGULAR LOS DERECHOS DE DICHS
SERVIDORES PUBLICOS". Artículo 22 del reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y Público de
Tesis. -----

[Handwritten signature]
alhj.



DEDICO ESTE ACTO

A: Dios nuestro señor, por haberme dotado de la sabiduría necesaria y la perseverancia para hacer realidad este sueño.

Gloriosa y Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Mis padres: Victorio Francisco Contreras Valenzuela y María Fidelia Escalante de Contreras, especialmente a mi madre, por haberme enseñado que la adversidad se combate con las armas del saber.

Mi esposa: Ester Noemí Silva de Contreras, porque sin su oportuna intervención no hubiera iniciado los estudios que hoy culminan, gracias por tus sacrificios durante esta larga y difícil pero importante odisea.

Mis Hijos: Marlon, Eva María, Ligia Marisa, Marcia Noemí, Aura América y Alicia Nineth, porque este logro sirva de estímulo y ejemplo en sus vidas.

Mis Hermanos: Rosaura, Olivia, Gloria, Elsa, Aura, Gladys y Danilo, con el amor de siempre.

Mis Sobrinos y demás familia, con todo mi cariño.

Mis Suegros gracias por toda su ayuda.

Licenciados Raúl Antonio Chicas Hernández y Marco Tulio Castillo Lutín, asesor y revisor de tesis respectivamente, por haberme guiado y compartido conmigo su valioso conocimiento en la realización de la misma.

Familias: Flores Contreras; Echeverría Monzón y Obregón García, mi agradecimiento sincero por su ayuda.

Irma Yolanda Chacón Arroyo por su cooperación, mi agradecimiento sincero.

Aura Alicia Ramos, porque su ayuda fue decisiva para alcanzar esta meta.

Todos mis catedráticos, desde la que me enseñó a leer y escribir hasta el último que me condujo por las aulas universitarias, especialmente a los licenciados Edgar Lemus Orellana, Juan Francisco Flores, Vicente Roca, Crista de Juárez, Ricardo Alvarado Bandoval, Ronald Colindres Roca, Julio César Zenteno Barillas, Hugo Calderón Morales, Armando Rosales Gatica y Raúl Antonio Chicas Hernández, por haberme enseñado sus conocimientos sin egoísmo, sino con la virtud que caracteriza a un auténtico catedrático universitario.

Mis compañeros: Alba Dina Tzul, Claudia Elvira González, Elida Salguero, Reyes Contreras, Juan Carlos Corona López, Sebastián Cucul, Miguel Rivera, Vinicio Muñiz, Oscar Aroche, Mateo Rustrián, Walter Jimenez, Edwin Rodas, Erwin Carranza y Edgar Grajeda Lucas.

Mis Amigos de quienes no consigno sus nombres para no caer en el error de omitir alguno.

Usted Especialmente.

INDICE
CAPITULO I

	Pag.
DERECHO DEL TRABAJO	6
Aspectos Históricos	6
Noción de Derecho de Trabajo	7
Concepto y Definición	8
Contenido de Derecho del Trabajo	10
PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DE DERECHO DEL TRABAJO	11
1) Principios Generales del Derecho de Trabajo	11
Funciones que cumplen los principios del Derecho de Trabajo en la Ley	12
2) Principios Procesales del Derecho de Trabajo	14

CAPITULO II

RELACION LABORAL ESTADO TRABAJADOR	18
Definición del Contrato de Trabajo entre Estado y Trabajador	20
El Estado como Patrono	21
Los Trabajadores del Estado	22
Régimen Jurídico de los Trabajadores del Estado	26

CAPITULO III

ESTUDIO CONCRETO DEL REGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO	34
A) Los Trabajadores del Estado del Ejército de Guatemala en el Orden Jurídico Constitucional	34
B) Los Trabajadores del Estado del Ejército de Guatemala en el Orden Jurídico Militar	38

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

TOMO I

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA FORMA EN QUE SE VIOLAN LOS PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	48
PROYECTO DE LEY	76
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFIA	82

INTRODUCCION

A través de los medios de comunicación masiva, me enteré de la desmovilización de personal que realiza el Ejército de Guatemala, derivada del compromiso de haberse firmado el Acuerdo Político de una Paz Firme y Duradera, entre la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG- y la Comisión de la Paz en Representación del Gobierno de Guatemala y me motivó conocer la forma en que el Estado de Guatemala, enfrentaría una serie de conflictos individuales de trabajo, que surgen como consecuencia de los despidos masivos que dicha Institución del Estado realiza para dar cumplimiento a dichos Acuerdos.

Pero fundamentalmente, el motivo de mi afán por intitular y escribir el tema de esta tesis: **LA VIOLACION DE PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN CASOS DE DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE GUATEMALA, DEL EJERCITO DE GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE REGULAR LOS DERECHOS DE DICHS SERVIDORES PUBLICOS**, radica en el hecho que como estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realicé a priori un análisis jurídico de la forma en que podrían resolverse los conflictos individuales de trabajo, que ineludiblemente surgen cuando existen despidos tanto individuales como masivos en Instituciones del Estado de Guatemala, toda vez que el Estado como Patrono tropieza en primer lugar, con el problema que no dispone de Partidas Presupuestarias específicas para cubrir pagos de indemnización, luego, logré determinar que tampoco existe una ley que le fije competencia a los órganos legalmente establecidos para administrar justicia.

El plan de investigación que se me aprobó, se fundamentó en estos dos aspectos, pero luego de la investigación de campo y análisis

juridico-doctrinario, logré confirmar la hipótesis que planteaba en su oportunidad, con algunas variantes a saber.

Determinamos que jurídicamente, entre los servidores públicos del Ejército de Guatemala y el Estado de Guatemala, se establece una relación funcional, porque dicha Institución forma parte estructural del Organismo Ejecutivo y realiza una función pública a través de la prestación de algunos servicios públicos, entre otros, prestar seguridad ciudadana, resguardo de fronteras nacionales, mantenimiento de la paz, etc.

Nuestra investigación de campo nos permitió establecer los siguientes aspectos:

a) Que el Estado de Guatemala, para tratar de evitar una gran cantidad de conflictos individuales de trabajo, canceló sumas de dinero en efectivo provenientes de la Presidencia de la República a algunos trabajadores que fueron despedidos en forma masiva, la cual desde luego no compensó lo que legalmente les correspondía por concepto de indemnización y demás prestaciones legalmente establecidas.

b) Los pocos ex-servidores públicos del Ejército de Guatemala que demandaron al Estado, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tropezaron con el problema de las inhibitorias de los Jueces de Trabajo, aduciendo no tener competencia para resolver dichos conflictos individuales de trabajo, extremo que en lo sucesivo se seguirá dando porque no existe una ley que les fije competencia a dichos órganos jurisdiccionales para juzgar y ejecutar lo juzgado en este campo del derecho laboral.

c) Por último establecimos, que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al dar trámite a alguna demanda en contra del Estado, por causa de despido directo e injustificado de un servidor público del Ejército de Guatemala, el Procurador General de la Nación, Representante Legal

del Estado, comparece a las audiencias e interpone excepciones de incompetencia a la jurisdicción de Trabajo y Previsión Social, para conocer de estos conflictos, por lo que dichos órganos jurisdiccionales, se han inhibido de conocer y han remitido los expedientes al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, para que determine la competencia del Organismo que debe resolver los conflictos individuales de trabajo en que el Estado sea parte demandada por despidos de servidores públicos del Ejército de Guatemala, siendo éste a mi criterio un procedimiento equivocado, porque tal obligación le corresponde a la Corte de Constitucionalidad, por ser parte de las atribuciones que le asigna la Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad. En consecuencia, las resoluciones emitidas por el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, en materia laboral cuando existe conflicto entre Organismos del Estado por razón de jurisdicción, son nulos ipso jure.

d) Para nuestro humilde criterio, considero que el problema objeto de este trabajo, se resuelve con la reforma parcial de la Ley de Servicio Civil, que regula las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores, porque de esa manera, todos los integrantes del Ejército de Guatemala, que actualmente llegan a un total aproximado de veintinueve mil elementos, estarían equiparados a los demás trabajadores del Estado y con el respaldo jurisdiccional que dicha ley contempla dentro del procedimiento que debe seguirse en los casos de despido de los trabajadores del Estado, contribuyendo de esta manera a evitar que se sigan violando los principios generales y procesales del derecho del trabajo, cuyas directrices están orientadas a otorgar a los trabajadores una protección jurídica preferente, dada la desigualdad económica que existe en el Estado de Guatemala y sus trabajadores.

Considero oportuno advertir la ausencia de bibliografía que aborde este tema en cuestión, por lo que hubo que recurrir a fuentes de información de campo, con el objeto de demostrar la hipótesis, lo que me permite entregar a la Universidad de San Carlos de Guatemala, un aporte modesto pero de especial singularidad.

CAPITULO I

DERECHO DEL TRABAJO

ASPECTOS HISTORICOS:

Tanto en la Esclavitud, como en la edad media, en tiempos precolombinos y de la colonia, el derecho de trabajo y la propia figura de los elementos que la conforman (Trabajador-Patrono), por lo menos en la expresión real de la palabra no se conocían, por cuanto, las relaciones de éstos, aún cuando la marcaba definitivamente la desigualdad económica, se basaban en aspectos de un absoluto conocimiento del valor intrínseco de lo que un ser humano valía, ya que en la mayoría de casos los hombres sin bienes eran considerados simplemente cosas.

Fue hasta en el fenómeno histórico económico Social de la Revolución Francesa en la que el valor del ser humano fue exaltado y se dieron los primeros albores de una legislación, que aún cuando humanizaba y defendía los derechos del hombre, legisló primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, lo que fue básico para una industrialización más acelerada.

En Guatemala, fue con la Revolución de octubre de 1,944, que nació el Derecho de Trabajo como un derecho homogéneo, delineando sus normas en la Constitución Política de 1,945 y la elaboración posterior del Primer Código de Trabajo, el lro. de mayo de 1,947. Anteriormente a ello, el contrato de trabajo se confundía con la llamada Locación de Servicios en el Código Civil, que asemejaba un típico Contrato de Trabajo actual a un arrendamiento de bienes y servicios

NOCION DEL DERECHO DE TRABAJO.

El Derecho de trabajo también denominado Derecho Laboral, se ha originado en la pretensión del legislador y en el sentimiento universal de proteger al trabajador, puesto que su finalidad es la tutela del sector económicamente impotente de la Sociedad destinada a paliar la desigualdad económica existente entre las partes contratantes (trabajadores-patronos), concediéndole a los primeros una protección jurídica preferente que nivele la desigualdad económica entre ambos. No obstante que la protección ha sido a nuestro criterio más aparente que real, pues si bien es cierto, la legislación laboral contempla una serie de garantías mínimas para el trabajador, también lo es que la misma carencia de formalismo ha permitido que tanto el patrono como el trabajador, sean los constantes transgresores de esas normas; los primeros, con el propósito de bajar los costos de producción y por ende lograr una mayor ganancia y los segundos, con la intención de hacerle frente a la evidente cesantía, prestando su fuerza de trabajo a cambio de salarios por debajo de los que legalmente son mínimos y obligatorios. Las dos circunstancias anteriores generan el incumplimiento de las leyes de trabajo con la funesta consecuencia social que ello representa.

El Derecho Laboral, en consecuencia, no ofrece una tutela efectiva a quienes pretende proteger, ni coacciona a quienes les señala obligaciones, por cuanto carece en absoluto de normas punitivas de carácter penal que sean lo suficientemente coercitivas para hacer pensar a los constantes transgresores de la ley el hacerlo. En efecto, si ejemplificamos un típico delito de apropiarse de lo que no es propio, el Código Penal inmediatamente tipifica tal conducta como la comisión de un ilícito penal; pero, cuando constantemente observamos que algunos propietarios de los medios de producción se apropian indebidamente de los bienes que únicamente corresponden a los trabajadores, ¿ganancia ilícita, dinero

cuando se paga menos del salario mínimo, entre otros), tropezamos con la realidad de que no existe ningún órgano de carácter público o privado que garantice que ese hecho no debe sucederse en el futuro.

A este marco referencial podemos afirmar que el derecho de trabajo es una de las disciplinas jurídicas más modernas, adquiriendo cada vez mayor importancia por cuanto concierne a la colectividad en la medida que protege al exigir a sus miembros una determinada conducta, todos los cuales están afectos a las leyes que regulan los efectos e implicaciones socio-económicas de esta relación jurídica.

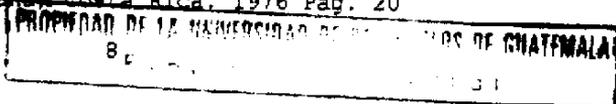
El derecho de trabajo aparece como contrapartida de una serie de acontecimientos sociales y económicos entre los que destacan la revolución industrial, la concepción del liberalismo económico que dio lugar a técnicas inhumanas de producción, el maquinismo como elemento deshumanizador del trabajo y fuente de cesantía, el desplazamiento del obrero adulto por la mujer y el niño, la concentración de trabajadores en fábricas.

CONCEPTO Y DEFINICION:

Ampliando lo anterior, el ser humano está sujeto al trabajo como parte de sus propias necesidades, entonces, el trabajo constituye una función primaria humana sin distinción de sexo, porque tanto el hombre como la mujer trabajan, de manera que se justifica esa relación (trabajo-ser humano).

El profesor Julio Gómez Padilla, a este respecto nos dice:
"El hombre para vivir, desarrollarse y reproducirse, requiere de alimentos, vestuario, habitación, servicios y muchísimos bienes en cantidad suficiente como en los tiempos primitivos y como la naturaleza no se los proporciona suficientemente, tiene que trabajar porque en una sociedad compleja, a mayor población mayores necesidades de bienes satisfactorios".¹

¹ Julio Gómez Padilla, Introducción a la Economía. Editorial Universitaria Centroamericana, Costa Rica, 1976 Pag. 20



Expuesto lo anterior, me permito definir al Trabajo, como: " Todo esfuerzo humano, físico o intelectual, realizado en función social interrelacionada entre hombres y/c mujeres, orientado a producir algún tipo de bienes o servicios para satisfacer necesidades tanto personales como sociales"

En la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se nos definió el Trabajo, así: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

También se entiende por trabajo toda actividad cognoscitiva encaminada a producir los elementos necesarios para satisfacer las necesidades.

Conociendo ya la relación trabajo-ser humano, se define lo que es el Derecho de Trabajo, de la siguiente manera:

Para el Profesor Eugenio Pérez Botija, el Derecho de Trabajo, "Es el principio de conjuntos y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo". ²

El Tratadista Mario de la Cueva, lo define así: "Es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo; fijar los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalar las normas particulares para las formas de prestación del trabajo". ³

². Eugenio Pérez Botija. Curso de Derecho del Trabajo, 6a. Edición Madrid, Editorial Tecnos 1960, Pag. 58.

³ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1975, Pag. 181

Para nuestro humilde criterio, el Derecho del Trabajo, "Es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, determinando sus derechos y obligaciones y crea las instituciones y normas instrumentales necesarias para resolver los conflictos que surjan con ocasión del trabajo".

CONTENIDO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a) El Derecho Laboral Individual.

Su campo de aplicación es el de regular y estudiar las relaciones entre patronos y los trabajadores individualmente (persona jurídica individual o colectiva), frente a un solo trabajador.

b) El Derecho Laboral de Previsión Social

Su ámbito compete esencialmente al Estado y consiste en la obligación de éste tiene, de prever cualquier situación de carácter laboral como garantía en pro de los trabajadores (seguro social, seguro desempleo, recreación, etc.).

c) El Derecho Laboral Administrativo.

La función esencial de esta fase del derecho laboral es la de señalar y regular los órganos y procedimientos administrativos que puedan dar solución a las controversias laborales, sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional.

d) Derecho Laboral Procesal.

"Es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos".⁴

e) El Derecho Laboral Colectivo.

⁴ Mario López Larrave. Introducción al Estudio Procesal del Trabajo. Pag. 20.

"Es el Conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías".⁵

f) El Derecho Laboral Procesal Colectivo.

Su función es la de regular y verificar los procesos colectivos laborales de carácter económico social.

PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

CONTENIDO DOCTRINARIO: El Derecho de Trabajo está cimentado en un conjunto de principios que son base de sustentación, su apoyo, son la propia base estructural de la ciencia jurídica, son en sí mismos los criterios de justicia que fundamentan el derecho.

El Derecho de trabajo lógicamente no puede desligarse de esos principios ya que constituye una solución a un problema social fundamentado en un ideal de la justicia que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política, es decir, en leyes fundamentales.

Para el Profesor Manuel Alonzo Oleda, Principios del Derecho de Trabajo, "son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que

⁵ Mario de la Cueva, citado por Mario López Larrave, Tratado de Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, Pags. 893/94.

pueden darse en otras ramas del derecho".⁶

FUNCIONES QUE CUMPLEN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO EN LA LEY.

1. FUNCION INFORMADORA: Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento juridico.

2. FUNCION INTERPRETADORA: Operan como criterio orientador del Juez o del intérprete. Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala (Regla INDUBIO PRO OPERARIO)

3. FUNCION NORMATIVA: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho. Artículo 15 del Código de Trabajo. Esto quiere decir, que con base en esta función un Juez estaría facultado para crear una norma específica y resolver un caso concreto.

CLASIFICACION DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

- a) PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.
- b) PRINCIPIO DE TUTELARIDAD
- c) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O ESTABILIDAD
- d) PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.

Esta clasificación desde ningún punto de vista debe considerarse como definitiva, ya que existen otros principios que inspiran a este Derecho.

⁶ Manuel Alonso Oleda. Derecho Procesal del Trabajo. 8a. Edición Madrid Civitas, 1977. Pag. 43.

a) PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.

Este consiste en la prohibición que imponen algunas leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios que por ser éstos de naturaleza del orden público, mínimos y de carácter imperativo son necesarios para mantener un orden social.

El objetivo principal de este principio es la protección de quien por su condición de debilidad en lo económico puede ser fácilmente víctima al renunciar al ejercicio de un derecho ante una oferta inferior, pero que resuelve su necesidad urgente e inmediata, por eso se dice que el principio de irrenunciabilidad supone una limitación a la Autonomía de la Voluntad.

b) PRINCIPIO DE TUTELARIDAD.

Se inspira en el derecho sustantivo y en el Derecho Procesal, es el principio básico y fundamental del derecho de trabajo, es decir, que es el principio que recoge la protección de la parte débil de la relación contractual, se basa en el principio de la autonomía de la voluntad y protección jurídica preferente. Podríamos decir que el Código de Trabajo, está inspirado en este principio por cuanto la mayoría de sus normas protegen preferentemente a la parte débil de la relación, elemento personal llamado trabajador. Normas en que se fundamenta: Artículos 101, 102 literales c), d) y g) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Artículos 91, 92 y 100 del Código de Trabajo.

c) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O DE ESTABILIDAD.

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del

incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación.

Es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. La Estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro. Este principio otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

El principio de estabilidad posee una naturaleza doble: Por un lado, es un derecho del trabajador a permanecer en el trabajo en tanto no incumpla con sus obligaciones y no de causa para su separación. En segundo lugar, es la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo.

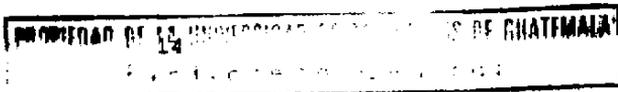
Este principio es una institución peculiar del derecho del trabajo y consiste en el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes.

d) PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.

Este principio especial del derecho de trabajo tiene su fundamento en el hecho que la realidad material e histórica, tiene prevalencia sobre el aspecto formal, es decir, que la realidad del trabajador en una relación laboral, se impone sobre cualquier documento suscrito entre éste y su patrono.

2) "PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DE TRABAJO".⁷

⁷ Mario López Larrave, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández. Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco. Pags. 7 y 8.



Según nos expone en su obra el Profesor Raúl Antonio Chicas Hernández, la finalidad del Derecho de Trabajo, es la de tutelar preferentemente intereses sociales y no individuales, en razón de ello, las líneas matrices que le dan fisonomía al proceso de trabajo son:

1. PRINCIPIO PROTECTOR O TUTELAR DE LOS TRABAJADORES.
2. PRINCIPIO DE ECONOMIA.
3. PRINCIPIO DE CONCENTRACION.
4. PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.
5. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.
6. PRINCIPIO DE ORALIDAD.
7. PRINCIPIO DE SENCILLEZ.
8. PRINCIPIO DE INVESTIGACION O DE LA AVERIGUACION DE LA VERDAD MATERIAL O HISTORICA
9. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD
10. PRINCIPIO DE PROBIDAD O DE LEALTAD.

1. PRINCIPIO PROTECTOR O TUTELAR DE LOS TRABAJADORES.

Implica los más amplios poderes directores al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidos por las partes.

2. PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL.

Entendida ésta en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio -acortados los plazos y limitando las defensas procesales, los recursos y las incidencias-, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación -exoneración de papel sellado y timbre-, dispensas de gastos judiciales como embargos y pregones, exoneración de patrocinio necesario de letrado, etc.

3. PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

En cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en su sólo comparendo.

4. PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.

Por este principio implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia; las multas a los funcionarios judiciales por la demora en la substanciación del proceso y la preclusión de facultades a las partes que no las ejerciten en su oportunidad.

5. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

Este principio va paralelo a la oralidad y que se opone a la secretividad y escritura y consiste en que todas las actuaciones son públicas.

6. PRINCIPIO DE SENCILLEZ.

Por este principio al contrario de lo que piensa Trueba Urbina sobre el principio de formalidad, aún reconociendo que no hay proceso sin formas, éstas deben reducirse al minimum estricto, debiendo descartarse las fórmulas sacramentales de un derecho tradicional y deformando a través de los siglos, dando lugar al lenguaje llano, a las fórmulas lógicas y de sentido común, asequibles a cualquier persona normal, de cualesquiera condición que sea.

7. PRINCIPIO DE INVESTIGACION O DE LA AVERIGUACION DE VERDAD MATERIAL O HISTORICA.

Por este principio, el órgano jurisdiccional tendrá facultades para producir pruebas no ofrecidas por las partes o completar las propuestas por aquellas, toda vez que al juez de trabajo no le interesa la verdad formal y dispuesta por las partes sino la verdad material e histórica, independientemente de la mayor o menor eficacia con que se realice la asesoría en cuanto a ofrecimiento, producción y fiscalización de las pruebas.

8. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD.

En cuanto a la carga y valoración de las pruebas, otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso del onus probandi y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración.

9. PRINCIPIO DE PROBIDAD O DE LEALTAD.

Por este principio deja en manos del Juzgador el más amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y abogados maliciosos que traten de valerse de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer a su contrario por hambre o agotamiento.

CAPITULO II
RELACION LABORAL ESTADO TRABAJADOR.

El Término relación encuadra dentro de una gama del quehacer humano. Nos interesa conocer la relación como vínculo, luego, precisa estudiar la relación laboral como vínculo entre patrono-trabajador con ocasión del trabajo.

La relación laboral o relación de trabajo como la cita Manuel Ossorio, "es una idea derivada de la doctrina italiana que sostiene que el hecho de que una persona trabaje para otra en condición de subordinación crea una serie de derechos y obligaciones de índole laboral exista o no contrato de Trabajo escrito".⁶

En consecuencia de lo anterior, La relación laboral, es un contrato de trabajo tácito en que iniciada la prestación del servicio surge ipso jure la relación de trabajo, en consecuencia patronos y trabajadores adquieren derechos y consecuentemente obligaciones.

La tesis contractualista, basada en la autonomía de la voluntad, fue sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo, la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones, doctrina que además postulaba la aparición de un derecho nuevo; así nace la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen.

⁶ Manuel Ossorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina. Pag. 659

Comentada la relación laboral como vínculo jurídico laboral entre patrono-trabajador, vale destacar la diferencia entre sector público y sector privado, porque mientras la Ley de Servicio Civil crea una serie de requisitos, que dicho sea de paso no se cumplen, para ingresar a la administración pública y entablar una relación laboral, el Código de Trabajo, ley que regula las relaciones laborales obrero-patronal de la iniciativa privada, se refiere simplemente a la prestación del trabajo como el inicio de la relación laboral, dicho de otra manera: iniciada la prestación del trabajo o iniciada la relación laboral, sin necesidad de previo contrato de trabajo escrito, el que posteriormente podrá suscribirse y al cual también existen excepciones, como las contenidas en el Artículo 27 de dicho Cuerpo legal, que literalmente dice: "El Contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y, d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas".

La Ley de Servicio Civil, regula que para poder ingresar como servidor público, además de cumplir con los requisitos por ella establecidos, es condición necesaria, haberse emitido el respectivo Acuerdo de nombramiento del cargo y la suscripción del acta de toma de posesión del mismo, estableciéndose de esa manera una relación funcional, ya que los servidores públicos, al prestar sus servicios para el Estado desarrollan una función pública, en consecuencia, para el Estado no opera la relación laboral a que se refiere la legislación y la doctrina, para los trabajadores del Sector Privado y termina en

el instante en que el servidor público es removido del mismo, por causa justa o injusta y hace entrega del puesto. Muchas veces se confronta el problema de que el trabajador abandona el cargo, sin hacer entrega del mismo y en consecuencia queda la duda en que momento es separado legalmente de sus funciones para hacer uso de la plaza y su respectiva partida presupuestaria, pues no puede existir dos nombramientos para un mismo cargo y partida presupuestaria, por lo que conviene hacer en este caso, es que la Autoridad Nominadora declare en Acuerdo Gubernativo, el Abandono del Puesto para parte del trabajador, para poder utilizar la Partida Presupuestaria.

DEFINICION DEL CONTRATO DE TRABAJO ENTRE ESTADO Y TRABAJADOR

"El Estado se define como una organización social con un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social que en cada momento asume la mayor fuerza política (Adolfo Posada, citado por Manuel Ossorio)".⁹

El contenido de la definición anterior dice bastante con respecto del Estado, pero debe agregarse que los fines del Estado es la búsqueda del bien común, desarrolla sus funciones fundamentales a través de sus tres organismos Ejecutivo, Legislativo y Judicial, que desarrollan una actividad interrelacionada llamada función pública, con la voluntad desde luego, de las personas al servicio de la administración pública en los diferentes cargos de la misma, las que

⁹ Manuel Ossorio. IBIDEM. pag. 294.

ingresan por el sistema de elección popular, el nombramiento, por planilla y, excepcionalmente, por contrato, en este sentido y de conformidad con el criterio del tratadista Santa María de Paredes citado por Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora se sustenta que: "cuando el Estado contrata sobre sus necesidades comunes a todo individuo, obra como una persona jurídica cualquiera y se rige por las reglas del Derecho común."¹⁰

El Licenciado Feliciano Rivas González, nos da una definición del Contrato de Trabajo del Estado de la siguiente manera: "el contrato de trabajo del Estado y sus trabajadores, es aquel que se celebra entre la administración pública y un particular con ocasión de una relación laboral que implique la prestación de servicios de cualquier naturaleza, en forma subordinada y mediante una retribución y demás condiciones económico-sociales"¹¹

EL ESTADO COMO PATRONO.

Con anterioridad referí cuales son algunos fines del Estado, ahora debemos tener un concepto del Estado como patrono.

El Término Patrono se deriva del latín, Patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, padre), y tiene como sinónimos: Patrón, Patrono, Principal, Empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo y empleador; cualquiera de estos conceptos podrían aplicarse al Estado cuando contrata los servicios de los particulares para el logro de sus fines. Legalmente debe denominarsele patrono, ya que es de quien proviene la contraprestación de los servicios, salarios, descansos y demás condiciones que regulan la relación contractual del trabajo.

¹⁰ Luis Alcalá Zamora y Castillo, Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, 1972, Pags. 35-36.

¹¹ Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta, SRL. Buenos Aires. 1972 Pag. 513.

El Patrono generalmente es el dueño de la empresa y quien la dirige personalmente o a través de sus representantes, ahora bien El Estado es una persona jurídica y como tal sujeto de derechos y obligaciones, cumple entonces con sus objetivos de servicio a través de sus órganos administrativos correspondientes y demás entidades del sector público en una perfecta división de poderes y de trabajo (así debería ser), organismos que desarrollan una actividad independiente pero coordinada, con el único fin de satisfacer necesidades colectivas. En este orden de ideas habrá que concebir al Estado como una empresa, actuando dentro del campo empresarial, sustituyendo a los empleadores particulares en su actividad privada ya de orden comercial, agrícola o industrial y en tales actividades sin perder de vista el bienestar social, tendrá obligadamente que contratar los servicios de los particulares para que le proporcionen su fuerza de trabajo ya sea material o intelectual o ambas a la vez a cambio de la correspondiente remuneración y es acá donde el Estado adquiere el carácter de patrono porque ocupa el puesto que podría ocupar un empresario.

LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

La legislación guatemalteca, nos permite tener un concepto claro de los trabajadores del Estado de Guatemala, ya que algunas leyes se refieren a funcionarios y empleados públicos, a los que se integran los trabajadores por Contrato y por planilla, denominaciones que resumen en sí al Sector Laboral del Estado.

Guillermo Cabanellas, al referirse a los funcionarios públicos dice que: "son todos aquellos que desempeñan una función pública dentro del Estado, pero advierte que este señalamiento no puede aplicarse a todo particular que interviene en un servicio público, por ejemplo, a un auxiliar secundario encargado de la limpieza de vehículos, sin embargo, manifiesta el citado autor que la diferencia entre funcionario y empleado público es de orden administrativo y que no tiene mayor

repercusión laboral".¹²

El Decreto número 17-73 del Congreso de la República -Código Penal de Guatemala-, emitido el 5 de julio de 1,973, en el Título XIII, al referirse a los Delitos contra la administración Pública, en el Capítulo II alude a los funcionarios y empleados públicos, enumerando los delitos susceptibles de cometerse por los citados trabajadores del Estado, Artículos del 418 al 438; asimismo, la Sección de disposiciones generales del mismo Cuerpo Legal, define las dos categorías diciendo: "Artículo I. Para los efectos penales se entiende: Inciso 2o. Por Funcionario Público quien, por disposición de la ley, por elección popular o legítimo nombramiento, ejerce un cargo público o mando, jurisdicción o representación, de carácter oficial.

Por empleado público quien, sin facultades legales de propia determinación, realiza o ejecuta lo que se le manda o desempeña labores de agente o guardián de orden público.

Nuestro ordenamiento jurídico, aclara cualquier duda que pudiera tenerse respecto de los trabajadores del Estado, ya que establece la diferencia entre las dos categorías de servidores Públicos. Lo que sí vale la pena destacar, es el hecho que el Estado ya sea por elección, nombramiento, contrato o planilla, tiene a su disposición trabajadores que le prestan sus servicios, entablan en consecuencia, relaciones laborales que les permite adquirir derechos y obligaciones de tipo laboral.

DEFINICION:

¹² Luis Alcalá Zamora y Castillo, Guillermo Cabanellas de Torres. "Tratado de Política Laboral y Social". Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, 1,972. pags. 35 y 36

Habiendo aclarado lo relativo a los trabajadores del Estado y su deslinde en dos categorías, conviene definir lo que es Trabajador del Estado y para el efecto recurre específicamente al Reglamento de Prestaciones en Dinero, Acuerdo número 468 de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de fecha cuatro de diciembre de 1,967, que en su artículo tres (3) dice: "Es trabajador del Estado toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público), que preste a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuesto o en las de pago por planilla".

La Ley de Servicio Civil, en su artículo 4o. define al Servidor Público como: "la persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública".

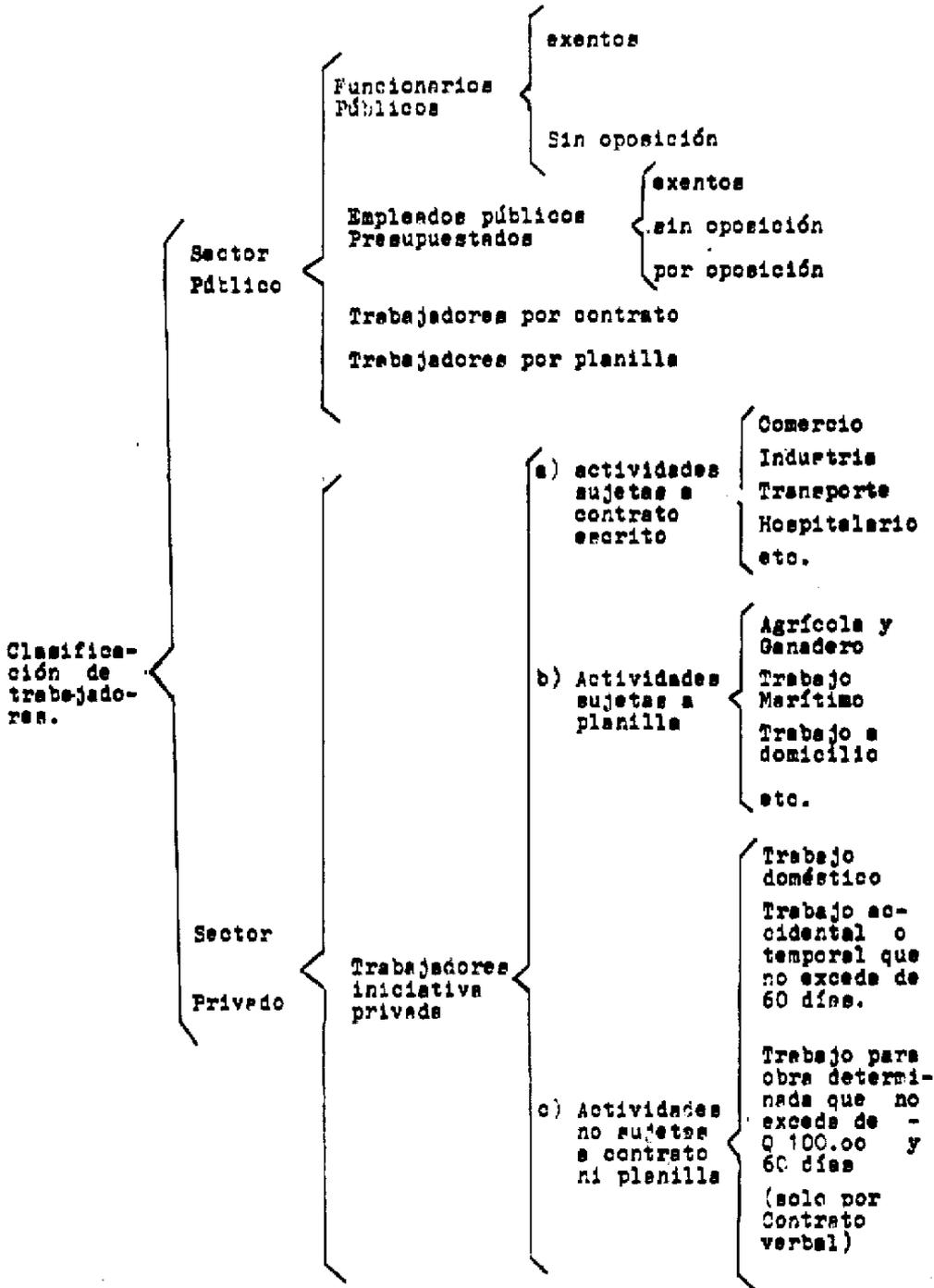
El Reglamento que desarrolla la Ley de Servicio Civil del Estado, contenido en Acuerdo Gubernativo número 18-98 del 15 de enero de 1,998, publicado en el Diario Centro América, del 30 de enero de 1,998, nos define lo que son Funcionarios Públicos y Empleados Públicos, de la siguiente manera: Artículo 1. Servidores Públicos. Para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el presente Reglamento, se consideran como Servidores Públicos o Trabajadores del Estado, los siguientes: a) Funcionario Público. Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la Dependencia o Entidad Estatal correspondiente, y, b) Empleado Público. Es la persona individual que ocupa un puesto al Servicio Civil del Estado en las Entidades o Dependencias regidas por la Ley de Servicio

Civil, en virtud de nombramiento o Contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la Dependencia, Entidad o Institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del Funcionario o su Representante.

A continuación me permito elaborar un esquema de los trabajadores del Estado, según la Ley de Servicio Civil, así como de los trabajadores del Sector Privado.

E S Q U E M A

E S Q U E M A

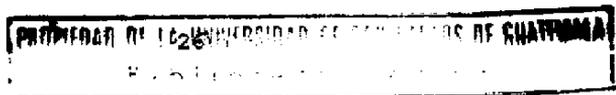


REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Como se ha determinado en exposiciones anteriores, la finalidad del Derecho de Trabajo, es regular las relaciones entre patrono-trabajador, con ocasión del trabajo, considerando para efectos del presente trabajo, al Estado de Guatemala como patrono de los servidores públicos.

El Régimen legal de los trabajadores del Estado, se ha generado, para garantizar al país la eficiente operación de los servicios públicos, para alcanzar su fin supremo que es el bien común, para afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores, amparado en principios de justicia social, tales como remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa, estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública, eliminando factores de preferencia puramente personal, en cuanto a nombramiento, ascensos, despidos, etc.; también propiciar que la Administración pública invierta ordenadamente y en forma cuidadosa sus recursos económicos, para el pago de servicios personales, garantizar además, los derechos sociales mínimos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y en las demás leyes laborales, pero especialmente reconocer que la relación de trabajo de los empleados públicos del Estado constituye una función pública, susceptible de derechos y obligaciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su sección octava, relativo a los Trabajadores del Estado, en su artículo 108, literalmente dice: "Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por



leyes y disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por Ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato".

La norma Constitucional se explica por sí sola, toda vez que es clara al determinar que las relaciones entre Estado-trabajadores, se rige por la Ley de Servicio Civil, con las excepciones en la misma estipuladas.

Ahora bien, es bien sabido que la Constitución política de la República de Guatemala, entró en vigencia el 14 de enero de 1,986, con excepción de los Artículos 4, 5, 6, 7, 8, 17 y 20 de las disposiciones transitorias y finales de dicha carta magna, los cuales entraron en vigor el lro. de junio de 1,985, y la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748, está vigente desde el lro. de enero de 1,969, y en este sentido la Constitución destaca algunos aspectos muy importantes relativos a los servidores públicos, que la ley de servicio civil no es de aplicación general, puesto que hay algunas excepciones para aquellas entidades estatales que se rigen por sus propias leyes o disposiciones; los trabajadores del Estado o sus entidades que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas por la citada ley, aquellas prestaciones se mantendrán; la indemnización por despido injustificado será de un mes por año no excediendo del total de diez meses; derecho de los trabajadores de entidades descentralizadas y autónomas de acogerse al régimen de clases pasivas para optar a la pensión por jubilación; derecho del trabajador jubilado que reingrese al servicio de la administración pública a que se le otorgue el beneficio del tiempo servido y el salario devengado en el nuevo cargo desempeñado; se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, con alguna limitación lógica con respecto a los funcionarios públicos quienes por su carácter de empleados de confianza del Gobierno, tendrían vedado el

derecho a participar en los movimientos de huelga y así lo sostiene Guillermo Cabanellas, cuando dice: "La situación varía por completo cuando se trata de los fines esenciales del Estado y de ahí la enorme diferencia entre los trabajadores al servicio del estado y funcionarios públicos, que se traduce para éstos en la prohibición sindical y en la de huelga, sobre todo".¹³

Siempre dentro del marco jurídico constitucional, cabe resaltar que la parte estructural del Estado, comprendida del artículo 157 al 262, contiene aspectos relativos a los derechos y obligaciones que nacen como consecuencia de prestar servicios personales al Estado con sus consecuencias jurídicas que de ello se derivan.

Ahora bien, como ya se dijo, que las relaciones entre el Estado y sus Trabajadores, se rige por la Ley de Servicio Civil, es necesario hacer un análisis breve de la forma que funciona dicha ley y es así como empezamos por determinar que la misma, da nacimiento y le fija competencia a los órganos directores encargados de hacerla valer.

El Artículo 8 estipula: Dirección Suprema. El Presidente de la República es la máxima autoridad del Servicio Civil que establece esta ley.

El Artículo 9o. dice: Organos Superiores. Se crean los siguientes órganos superiores encargados de la aplicación de esta ley: 1. Junta Nacional de Servicio Civil. 2. Oficina Nacional de Servicio Civil.

Sobre estos dos artículos, el primero que se refiere al Presidente de la República, únicamente interviene con competencia exclusiva para el nombramiento de los integrantes de la Junta Nacional

¹³ Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires, 1,972. pag. 513.

de Servicio Civil y para el Director y Sub-director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y la aprobación o improbación de los Reglamentos de que le presente la Junta Nacional de Servicio civil.

La Junta Nacional de Servicio Civil, en el Artículo 19 de dicho Cuerpo Legal, están estipulados sus deberes y atribuciones, en la forma siguiente: 1. Rendir al Presidente de la República y al Congreso, memoria anual de sus labores y suministrar los informes adicionales que se requieran. 2. Colaborar en la promoción del mejoramiento del Sistema Nacional de Servicio Civil. 3. Aprobar o improbar los proyectos de reglamentos que elabore el director antes de ser sancionados por el Presidente de la República. 4. Adoptar normas para su organización y funcionamiento interno, las que entrarán en vigor una vez aprobadas por el Presidente de la República. 5. Nombrar o remover a su secretario y demás personal administrativo cuando fuere necesario. 6. Investigar y resolver administrativamente en

apelación, a solicitud del interesado las reclamaciones que surjan sobre la aplicación de esta ley en las siguientes materias: Reclutamiento, selección, nombramiento, asignación, suspensiones, cesantías y **DESTITUCIONES**. (El subrayado es nuestro). Resaltamos ésta última competencia por ser la que interesa para los efectos de esta investigación y porque las Resoluciones de la Junta Nacional de Servicio Civil son definitivas porque son conocidas en apelación, salvo el caso de destituciones, que se pueden discutir en única instancia en las Salas de Trabajo y Previsión Social, tal como lo determinan los artículos 18 y 80 de la Ley de Servicio Civil, éste último que se refiere al procedimiento.

El otro Órgano creado por esta Ley, es la Oficina Nacional de Servicio Civil, con el carácter de órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la Ley, la cual está integrada por un Director y un Subdirector, nombrados por el Presidente de la República, así como el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República.

El Artículo 25 de la Ley de Servicio Civil, establece:
Deberes y Atribuciones del Director. El Director, como Jefe Administrativo de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dirige toda la actividad técnica y administrativa de la misma y supervisa a todo su personal. Tiene los siguientes deberes y atribuciones: 1. Velar por la correcta aplicación de la presente ley y sus reglamentos, organizando un sistema de administración de personal al servicio de la Administración Pública, de acuerdo con los principios que señala esta ley. 2. Organizar la Oficina Nacional de Servicio Civil, nombrar y remover al personal de Servicio por Oposición de la misma, de acuerdo con esta ley. 3. Reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal comprendido en el Servicio por oposición, de conformidad con los preceptos de esta ley. 4. Establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el

Servicio por Oposición y en el servicio sin oposición de conformidad con los reglamentos respectivos. 5. Desarrollar programas de mejoramiento técnico para aspirantes a ingresar al Servicio Civil y de adiestramiento para los servidores públicos.

6. Investigar, informar y proponer soluciones respecto a la aplicación y efectos de la presente ley y sus reglamentos, al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil. 7. Resolver consultas que se le formulen en relación con la Administración de personal y la aplicación de esta ley y sus reglamentos. 8. Investigar los hechos, hacer comparecer testigos, tomar declaración jurada y solicitar la presentación de cualquier prueba para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos. 9. Asistir a las reuniones de la Junta Nacional de Servicio Civil, cuando ésta requiera su presencia y cuando así esté establecido por esta ley y sus reglamentos. 10. Rendir al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil, informe de las labores realizadas durante el año. 11. Los demás deberes y atribuciones que le imponen esta ley y sus

reglamentos.

En cuanto a las atribuciones del Subdirector, éstas se concretan a la subdirección administrativa de la Oficina Nacional de Servicio Civil, sustituir al Director en casos de licencia, enfermedad y ausencia temporal por cualquier causa y desempeñar las funciones que le sean señaladas por el director.

Es importante referirse a la función que desempeñan las autoridades nominadoras. El Artículo 29 de la Ley de Servicio Civil del Estado, establece: Autoridades Nominadoras. Los Nombramientos de servidores Públicos para los puestos que cubre esta ley, corresponde hacerlos a las siguientes autoridades nominadoras: 1. Al Presidente de la República, el de todos los funcionarios y servidores públicos señalados por la Constitución y las Leyes y el de todos aquellos cuyo nombramiento no sea asignado a otras autoridades nominadoras.

2. A los Ministros de Estado, de acuerdo con la Constitución, compete el de los servidores públicos para puestos en sus respectivas dependencias, que se encuentren comprendidos en el Servicio por oposición que establecen esta ley y sus reglamentos. 3. A funcionarios y otros servidores Públicos, lo que señalan la Constitución y las leyes.

Explicamos ahora cómo se clasifican los puestos en la administración pública: El Artículo 31 de la Ley de Servicio Civil, establece: Clasificación: Para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado, se comprenden en los tipos de servicios siguientes:

1. Servicio exento. 2. Servicio sin oposición. 3. Servicio Por Oposición.

Conforme el Artículo 32, estipula: El Servicio Exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de: 1. Funcionarios Nombrados por el Presidente a propuesta del Consejo de Estado. 2. Ministros y Viceministros de estado, secretarios,

subsecretarios y consejeros de la Presidencia de la República, directores generales y gobernadores departamentales. 3. Funcionarios y Empleados en la Carrera Diplomática, de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala. 4. Tesorero General de la Nación. 5. Escribano de Gobierno. 6. Gerente de la Lotería Nacional. 7. Funcionarios del Consejo de Estado. 8. Registradores de la Propiedad y personal correspondiente. 9. Inspector General de Trabajo. 10. Funcionarios de la Presidencia de la República que dependan directamente del Presidente. 11. Miembros de los Cuerpos de seguridad. 12. Personas que sean contratadas para prestar servicios interinos, ocasionales, o por tiempo limitado por contrato especial. 13. Empleados de la secretaría de la Presidencia de la República. 14. No más de diez funcionarios o servidores públicos en cada Ministerio de Estado, cuyas funciones sean clasificadas de confianza por los titulares correspondientes. 15. Personas que desempeñan cargos ad honorem.

Los cargos sin oposición, comprende los puestos de: 1. Asesores Técnicos. 2. Asesores Jurídicos. 3. Directores de Hospitales. Estos cargos están regulados por la Ley de Servicio Civil, en todo lo aplicable, con excepción de los casos de nombramiento y despido.

Para poder optar a cargos públicos habrá que satisfacer los requisitos contenidos en el artículo 42 de la Ley de Servicio Civil, el cual me permito transcribir: INGRESO AL SERVICIO POR OPOSICION.

"Condiciones de ingreso. Para ingresar al Servicio por Oposición se requiere: 1. Poseer la aptitud moral, intelectual y física propias para el desempeño de un puesto. 2. Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el manual de especificaciones de clase para el puesto de que se trate. 3. Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que establezca esta ley y sus reglamentos. 4. Ser escogido y nombrado por la autoridad nominadora de las nóminas de candidatos de la Oficina Nacional de Guatemala.

Servicio Civil. 5. Finalizar satisfactoriamente el periodo de prueba.
6. Llenar los demás requisitos que establezcan los reglamentos de esta ley".

Legalmente estas son las formas de ingresar un particular a prestar sus servicios a la administración pública, cumpliendo desde luego con algunos otros requisitos estipulados en la Ley de Servicio Civil.

CAPITULO III

ESTUDIO CONCRETO DEL REGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEL EJERCITO DE GUATEMALA.

A) LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEL EJERCITO DE GUATEMALA EN EL ORDEN JURIDICO CONSTITUCIONAL.

Administrativamente, la estructura del Organismo Ejecutivo, está conformado por Ministerios de Estado, Secretarías, Direcciones Generales y muchos otros órganos dotados de competencia exclusiva o delegada para el funcionamiento de la administración pública, en este sentido y como objeto de este estudio, vale resaltar el hecho que el Ejército de Guatemala, está a cargo de un Ministro de Estado, llamado Ministro de la Defensa Nacional.

Dicho lo anterior conviene determinar, si Ejército de Guatemala, es lo mismo que Ministerio de la Defensa Nacional. Para ello recurrimos a la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 244 estipula: Integración, Organización y fines del Ejército. El Ejército de Guatemala, es una Institución destinada a mantener la independencia, la soberanía y el honor de Guatemala, la integridad del territorio, la paz y la seguridad interior y exterior. Es único e indivisible, esencialmente profesional, apolítico, obediente y no deliberante. Está integrado por fuerzas de tierra, aire y mar. Su organización es jerárquica y se basa en los principios de disciplina y obediencia. Iguales conceptos están vertidos en el Artículo 1. de la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, que es la Ley Orgánica de dicha Institución.

Como se puede apreciar la norma constitucional y su Ley Orgánica, le da la calidad de INSTITUCION al Ejército de Guatemala, en consecuencia, la misma forma parte de la organización estructural del Organismo Ejecutivo, sin personalidad jurídica propia, actúa con personalidad jurídica del Estado de Guatemala, la cual está legalmente reconocida en el Artículo 15 del Decreto Ley 106 (Código Civil), el cual en su parte conducente dice: "Son personas jurídicas: 1o. El Estado, las municipalidades, las iglesias de todos los cultos, la Universidad de San Carlos y las demás instituciones de Derecho Público creadas o reconocidas por la ley; 2o., 3o. 4o..."

El Artículo 16 del mismo Cuerpo Legal, estipula: "La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados, puede ejercitar todos los derechos y contraer las obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y será representada por la persona u órgano que designe la ley, las reglas de su institución, sus estatutos o reglamentos, o la escritura social.

Sobre estas normas, es necesario aclarar que el precepto queda un poco limitado a estipular que se trata de personas jurídicas, cuando lo correcto sería Personas Jurídicas Morales o Colectivas, ya que también las personas individuales tienen personalidad jurídica propia y en consecuencia son también personas jurídicas, con la capacidad legal para actuar dentro del campo del derecho.

Por otra parte, el Artículo 12 de la Ley Constitutiva del Ejército Decreto número 72-90, del Congreso de la República, establece que el Ejército de Guatemala, está integrado de la siguiente manera: 1.

Alto Mando del Ejército. 2. Ministro de la Defensa Nacional. 3. Estado Mayor de la Defensa Nacional. 4. Comandos Militares. 5. Comandos Militares Especiales. 6. Servicios Militares. 7. Estados Mayores Especiales. 8. Estados Mayores Personales. 9. Centros de Formación, Profesionalización, Educación Vocacional, Instrucción y Entrenamiento Militar. 10. Dependencias Militares Auxiliares. 11. Otras Dependencias Militares que en el futuro sean necesarias.

Esta norma jurídica nos aclara que el Ejército de Guatemala, es el nombre de la Institución, toda vez que el Ministro de la Defensa Nacional, ni siquiera es la autoridad máxima de la Institución, ya que el artículo 13 define claramente que es el Alto Mando del Ejército la máxima autoridad de dicha Institución y que el Ministro de la Defensa Nacional, solo es un órgano de comunicación entre los demás organismos del Estado, sin embargo, no debemos olvidar que en nuestro sistema de Gobierno, los Ministros de Estado, incluyendo al de la Defensa Nacional, toman decisiones y las ejecutan dentro de la competencia que la ley les atribuye. En consecuencia, se torna equivoco el uso de Ministerio de la Defensa Nacional, cuando se le refiera a la Institución, siendo lo correcto Ejército de Guatemala.

Dentro de las normas jurídicas constitucionales y que conviene hacer referencia por razón de nuestra investigación, porque beneficia a la clase trabajadora del Ejército de Guatemala, y conviene al Derecho laboral, destacar la competencia que tiene el Presidente de la República, para otorgar ascensos a la oficialidad de dicha Institución, cumpliendo desde luego con los requisitos que para el efecto establece su ley orgánica y conceder pensiones extraordinarias.

En cuanto a estas pensiones extraordinarias, debe entenderse que es un beneficio económico que el Comandante General del Ejército de Guatemala, otorga a quien él considere necesario, ya sea en forma temporal o vitalicia, toda vez que no está regulado a quien va dirigido

este beneficio, ni los motivos que pueda tener para otorgarlo, es decir, el Presidente de la República concede esta prestación en uso de facultades que en Derecho Administrativo se conoce como actos administrativos discrecionales.

Otro aspecto que vale resaltar, es lo contenido en el Artículo 248, que literalmente dice: Los integrantes del Ejército de Guatemala en servicio activo, no pueden ejercer el derecho de sufragio, ni el derecho de petición en materia política. Tampoco pueden ejercer el derecho de petición en forma colectiva. Por la naturaleza del derecho en el que se encuadra nuestra investigación, hacemos referencia sólo lo relativo al último párrafo, y a nuestro criterio, tal precepto constitucional, está orientado a evitar o limitar jurídicamente, las organizaciones sindicales de sus trabajadores.

Por último, el Artículo 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula: REGIMEN LEGAL DEL EJERCITO. El Ejército de Guatemala se rige por lo preceptuado en la Constitución, su Ley Constitutiva y demás leyes y reglamentos militares. En este sentido me permito comentar que en cuanto a los derechos laborales derivados de la Constitución Política, todos son aplicables a los trabajadores del Ejército de Guatemala, porque las normas que los contienen son de observancia general, aún y cuando, este artículo remite a leyes militares, ninguna de ellas hace referencia a los derechos inherentes de los trabajadores y lo más importante porque proviene de una norma de carácter supremo, por encima de todas las demás, que se impone a los habitantes en conjunto, gobernantes y gobernados, lo cual apareja varias consecuencias: 1) Por la legitimidad de la Constitución es incontrolable porque no existe un poder superior al constituyente que le dio origen, no existe la posibilidad de declarar una inconstitucionalidad de la Constitución. 2) Por su carácter supremo, las disposiciones del texto constitucional privan sobre todas las demás, anteriores y posteriores a ella y en tal virtud, las leyes o actos con efectos generales dictados con anterioridad,

quedan derogados, si se oponen a aquellas. y, 3) las leyes o actos que entren en contradicción con la Constitución, que se dicten en contravención a lo por ella preceptuado, son nulos ipso jure.

Todo lo anterior encierra lo que conocemos como principio de supremacía constitucional y no debemos olvidar además, el principio supremo de Imperatividad Constitucional, que nos explica que la Constitución tiene operatividad inmediata, establece una vinculación automática para gobernantes y gobernados.

b) LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEL EJERCITO DE GUATEMALA EN EL ORDEN JURIDICO MILITAR.

En el Capítulo II de esta investigación nos referimos a la relación laboral, en la que el Estado de Guatemala, contrata a particulares para realizar sus actividades, tendentes a cumplir con sus fines que es la búsqueda del bien común a través de los servicios públicos, logrando determinar claramente que en este sentido el Estado actúa como patrono y lógicamente el elemento humano empleado para el efecto adquiere la calidad de trabajador.

El Doctor Nestor de Buen manifiesta que: "La relación laboral se establece entre dos personas físicas (patrono-trabajador) o bien entre persona física (o personas físicas) y otra persona jurídica colectiva (trabajador o trabajadores y sociedades patronales o el Estado), luego agrega De Buen, citando a Mario de la Cueva, que para determinar la calidad de trabajador de una persona deberá recurrirse a dos soluciones, la primera, será trabajador aquel individuo que pertenece a la clase trabajadora, pero resulta que para los efectos de la relación laboral hay trabajadores asalariados y no asalariados o trabajadores independientes, los primeros que dependen de un patrono, los segundos que ejecutan trabajos por su cuenta, verbigracia, los taxistas cuando son propietarios del vehículo, artesanos, vendedores ambulantes,

aseadores de zapatos, etc.

La segunda solución se refiere al hecho objetivo de ser sujeto de la relación laboral propiamente dicha y tanto De Buen, como De la Cueva, se inclinan por esta última opción aún cuando la situación se discute.

Sintetiza el Doctor De Buen, "que hay dos factores para determinar la condición de trabajador, el primero, es el hecho de la existencia de la relación de subordinación en la prestación del servicio y segundo, dependerá únicamente de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrono determinado, y, cuando el citado autor ofrece un concepto de trabajador, parte de las siguientes definiciones legales: -Trabajador es toda persona que presta a otros un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo-; -Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado-; a estas definiciones el Doctor De Buen, les hace el siguiente comentario crítico, de que solo abarca a los trabajadores asalariados y crean categorías puras entre trabajadores manuales y trabajadores intelectuales cuando en rigor de la verdad todo trabajo implica actividad física e intelectual al mismo tiempo, en tal virtud el trabajo por sencillo u ordinario que parezca necesitará del empleo de energía física y mental; además, se refieren a persona moral cuando lo correcto y técnico es hablar de persona jurídica".¹⁴

Nuestra legislación nos define lo que es Servidor público, de la manera siguiente: "Para los efectos de esta Ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública, en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo

¹⁴ Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1974, Pags. 436,437,438 y 439.

legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarles sus servicios o ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública" (Artículo 4o. Ley de Servicio Civil).

La Ley constitutiva del Ejército, Decreto Número 72-90 del Congreso de la República, no define lo que es un trabajador del Ejército de Guatemala, solo se refiere a la integración de dicha Institución, en su artículo 6o. el cual literalmente dice: "Son integrantes del Ejército de Guatemala, los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Caballeros Cadetes, Caballeros Alumnos de los Centros de Educación e Instrucción Militar, Especialistas, Elementos de Tropa y demás personal que pertenezca a la Fuerza Permanente, así como los comprendidos en la Fuerza disponible, cuando estén en funciones de servicio".

En otro orden de ideas, la Ley constitutiva del Ejército de Guatemala, en su Artículo 9, estipula: La Carrera Militar de la Oficialidad constituye una de las profesiones reconocidas por el Estado".

En virtud de que nos interesa determinar la calidad de trabajador del Estado de Guatemala y la carrera administrativa de los servidores públicos que laboran para el Ejército de Guatemala, trataremos de hacerlo partiendo de los preceptos jurídicos, anteriormente citados: La Ley de Servicio Civil, nos define de manera muy general, lo que es un servidor público, en este sentido, un trabajador del Ejército de Guatemala, si se puede considerar como un servidor público, por las siguientes razones:

a) Son personas individuales que pertenecen a la Administración Pública.

b) Ingresan a la institución por nombramiento expedido por el

Ministro de la Defensa Nacional, a través de Ordenes Generales, tanto para oficiales como para Especialistas, con excepción del personal de tropa, cuyo control interno corresponde estrictamente a cada base, zona o brigada que en conjunto conforma el Ejército de Guatemala c) El vínculo legal que se establece entre servidor público y Estado de Guatemala, es a través de la prestación del servicio y el Nombramiento correspondiente (relación funcional), toda vez que actas de toma de posesión de cargo se da únicamente en el Alto Mando del Ejército; el demás personal toma posesión del cargo por orden directa expedida por el Ministro de la Defensa Nacional, como ya se dijo a través de Ordenes Generales.

d) La prestación del servicio es personal y a cambio de un salario o remuneración.

e) La dependencia es continuada y directa, así como inmediata ya que es en esta Institución donde alcanzan su máxima expresión los principios de jerarquía, disciplina, obediencia y no deliberancia, entendiendo ésta última, como la imposibilidad que tiene un integrante del Ejército de Guatemala a oponerse, cuestionar o pedir explicación de las órdenes que se le imparten, aunque éstas sean contrarias a la moral y buenas costumbres.

En la Ley Orgánica del Ejército de Guatemala, en su artículo 9, preceptúa: La carrera militar de la oficialidad, constituye una de las profesiones reconocidas por el Estado.

Esta norma merece comentario, en el sentido que no es taxativa en cuanto a que tipo de reconocimiento, si se equipara a cualquiera otra desde el punto de vista pedagógico o bien equivale a carrera administrativa que atañe al Derecho Laboral.

Soy del criterio, que ambos reconocimientos encuadran en dicha norma, toda vez que pedagógicamente es valedera y desde el punto de vista laboral, la misma equivale a carrera administrativa.

El mismo Cuerpo Legal en el Título VIII, contempla lo concerniente a INGRESOS, BAJAS Y REINGRESOS. El Artículo 79, regula: El ingreso en el Ejército de Guatemala se efectúa: 1) Como Soldado. 2) Como Especialista. 3) Como Caballero Cadete en la Escuela Politécnica o como alumno becado para efectuar estudios en Escuelas de Formación de Oficiales equivalentes en el extranjero. 4) Como subteniente o su equivalente, los guatemaltecos de origen que por su cuenta hubieren efectuado estudios en Escuelas de Formación de Oficiales, previa aprobación del examen de incorporación y recomendación favorable del Estado Mayor de la defensa Nacional. 5) Como Oficial de Reserva llamado al servicio activo. 6) Como Oficial asimilado de acuerdo con los preceptuado por esta ley y el Reglamento respectivo.

El Artículo 80, dice: Servicio Militar es el prestado por el personal que pertenece a la Fuerza Permanente. Se computará desde la fecha en que se cause alta en el Ejército de Guatemala, hasta la fecha en que se cause baja definitiva del mismo. Para el efecto la baja se tendrá por definitiva cuando la misma se produzca en aplicación de los Artículos 84, 86, 87, 88 y 103 de esta Ley. En caso que la baja fuere a solicitud del interesado, ésta se considerará con carácter definitivo después de transcurrido el tiempo que establece el numeral 2) del Artículo 89 de esta ley.

Las causales que están contempladas en la Ley para causar baja, están contenidas en los artículos referidos en el párrafo anterior, los cuales me permito transcribir:

Artículo 81. El personal de tropa causará baja del servicio activo al cumplir su tiempo reglamentario, excepto los reenganchados y los que deben ser retenidos por razones de emergencia. Se entiende por reenganchado, aquellos servidores públicos que voluntariamente deseen continuar laborando para el Ejército de Guatemala, después de cumplir con su tiempo de servicio; el segundo supuesto, se explica por sí solo.

Artículo 82. Las bajas de los Especialistas las autoriza el Ministro de la Defensa Nacional de conformidad con el reglamento respectivo y las necesidades del servicio.

Artículo 83. Los Caballeros Cadetes causarán baja del Ejército de Guatemala, de conformidad con el Reglamento de la Escuela Politécnica, y los becados en el extranjero conforme los reglamentos de las respectivas escuelas de formación de oficiales, o bien conforme lo dispuesto en las cláusulas del Contrato de Estudios que suscriban con el Ministerio de la Defensa Nacional.

Artículo 84. Los Oficiales Generales, Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos del Ejército, causarán baja por cualquiera de los motivos siguientes: 1. Cumplir 33 años de servicio como oficial. 2. Cumplir la edad de retiro. 3. Sentencia condenatoria firme de tribunal competente en caso de delito. 4) Recomendación de una Junta de Honor, aprobada por el Ministerio de la Defensa Nacional. 5. Notoria mala conducta determinada por el Estado Mayor de la Defensa Nacional. 6. Fallecimiento. 7. Cuando conviniere a las necesidades del servicio. 8. Cuando conviniere a la seguridad del Estado. 9. Militancia política partidista comprobada. 10. A solicitud del interesado, previa comprobación de solvencia y resolución del Ministerio de la Defensa Nacional. 11. Invalidez o enfermedad incurable, comprobada por el Servicio de Sanidad Militar y dictamen del Estado Mayor de la Defensa Nacional. 12. Cuando en el mismo grado sean objeto de dos postergaciones consecutivas por notoria mala conducta de conformidad

con el Reglamento de Ascensos. Para la interpretación y Aplicación del numeral 1), deberá observarse estrictamente lo dispuesto en el artículo 85 de esta Ley. Los motivos comprendidos en los numerales 1, 2, 5, 7, 8, 9 y 12, del presente artículo, serán causales para la baja definitiva. Además en los casos comprendidos en los numerales, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 12 la baja podrá consignarse bajo el calificativo de "Deshonrosa", previo dictamen del Estado Mayor de la Defensa Nacional.

Artículo 86. Causarán baja definitiva del Escalafón de Oficiales del Ejército, aunque no hayan alcanzado la edad de retiro o el tiempo de servicio que estipula el numeral 1) del artículo 84 de esta ley, los oficiales que por un periodo mayor de dos (2) años permalezcan en cualquiera de las situaciones siguientes: 1) Quienes no ejerzan el cargo para el cual han sido nombrados. 2) Quienes permanezcan en disponibilidad del Ministerio de la Defensa Nacional. 3. Quienes se encuentren de alta en cuadros móviles con o sin goce de sueldo, desempeñando cargo en la administración pública. 4. Quienes se encuentren de alta en cuadros móviles. Se exceptúan quienes se encuentren en el extranjero efectuando estudios en goce de beca o en el cumplimiento de comisión ordenada por el Ministerio de la Defensa Nacional y los casos de ausencia y muerte presunta a que se refiere el Código Civil hasta que se dicte resolución firme de tribunal competente.

Artículo 87. Los oficiales generales que no hayan integrado el Alto Mando del Ejército y que no desempeñen cargo o comisión militar, podrán permanecer de alta en el Ejército de Guatemala a disposición del Ministerio de la Defensa Nacional por un periodo no mayor de dos (2) años, después del cual automáticamente causarán baja del Escalafón de Oficiales del Ejército, aunque no hayan alcanzado la edad de retiro o el tiempo de servicio que establece la ley.

Artículo 88. Los oficiales que integren el Alto Mando del Ejército al cesar en sus respectivos cargos, aunque no hayan alcanzado la edad de retiro o el tiempo de servicio que establece esta ley. Se exceptúa el caso del Jefe del Estado Mayor de la Defensa Nacional cuando por disposición legal fuere designado Ministro de la Defensa Nacional.

Artículo 103. Los oficiales generales, oficiales superiores y oficiales subalternos, pasarán a la situación de retiro y deberán causar baja obligatoria por cualquiera de las siguientes causas: 1. Invalidez física o incapacidad mental, certificada por el Servicio de Sanidad Militar y dictamen del Estado Mayor de la Defensa Nacional. 2. Haber cumplido treinta y tres (33) años de servicio como oficial. 3. Haber cumplido las edades que a continuación se expresan: Oficiales Subalternos: Subteniente o equivalente 25 años. Teniente o su equivalente 39 años. Capitán segundo o su equivalente 43 años. Capitán primero o su equivalente 45 años. Oficiales Superiores: Mayor o su equivalente 47 años. Teniente Coronel o su equivalente 51 años. Coronel o su equivalente 55 años. Oficiales Generales: General de Brigada, de División o sus equivalentes 57 años. Para la interpretación y aplicación del numeral 2), deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 85 de esta ley. Pasarán asimismo a la situación de retiro, y deberán causar baja obligatoria juntamente con los oficiales de su respectiva promoción de la Escuela Politécnica y los que hayan sido agregados a las mismas, quienes por cualquier periodo de tiempo hubieren causado baja temporal; o hubieren dado lugar a imponérseles sanción disciplinaria consistente en suspensión de empleo o que haya hecho uso de licencia mayor de dos meses, aun cuando no se encuentren comprendidos en cualquiera de los numerales 2 y 3 que anteceden. Si se decretara estado de excepción de los indicados por el Artículo 139 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los oficiales comprendidos

en los numerales 2 y 3 y en el párrafo precedente, pueden ser llamados al servicio militar. Mientras dure tal estado, tendrán los mismos derechos y obligaciones que corresponden a la situación de activo. Un reglamento determinará los métodos, requisitos, definiciones y otras normas que sean necesarias para aplicar técnicamente el principio del numeral 1) de este artículo.

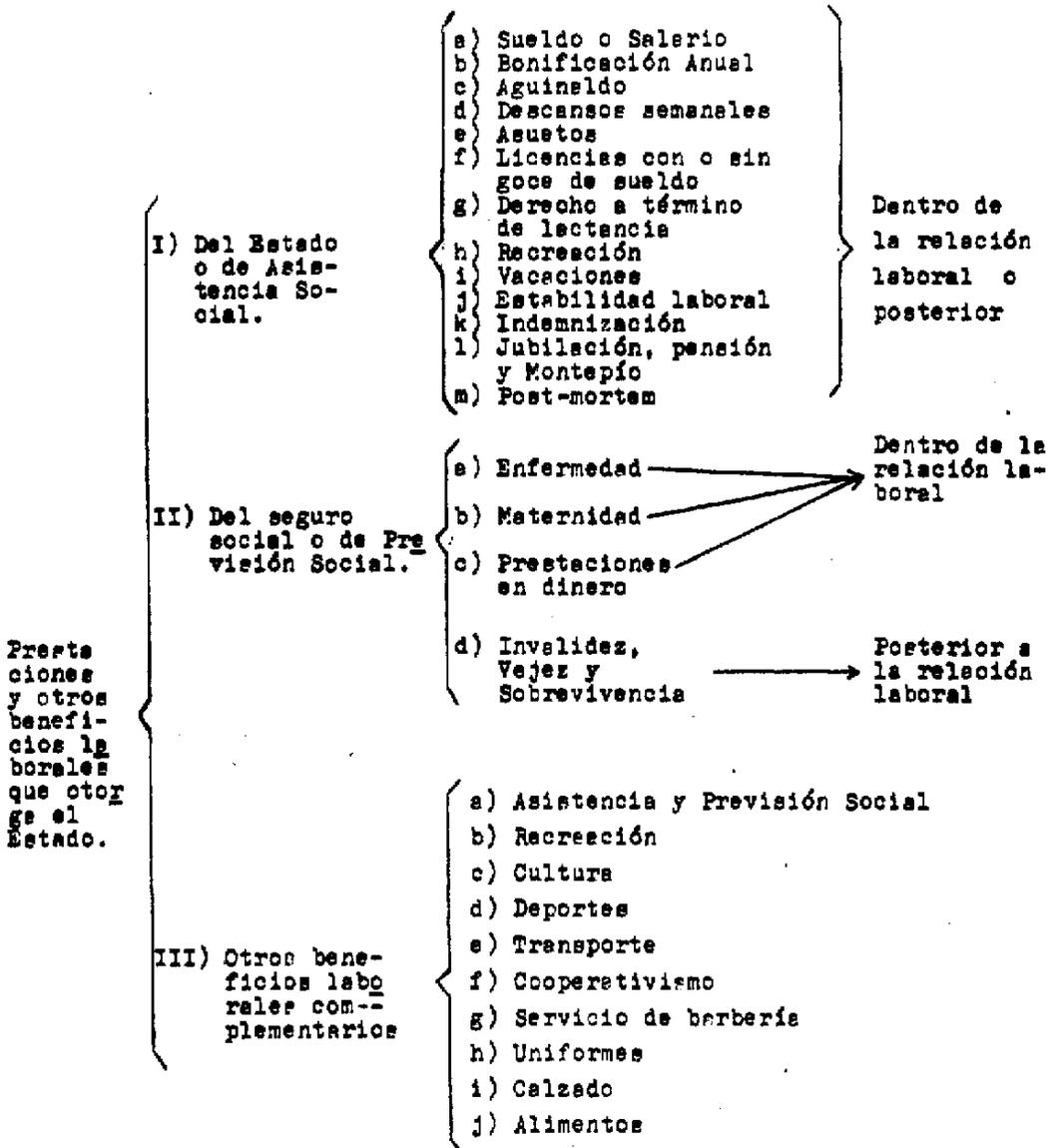
Hemos visualizado en los artículos referentes a la forma de ingreso y los motivos para causar baja los trabajadores del Ejército de Guatemala, están plenamente definidos, sin embargo, tales causales para el retiro y especialmente lo preceptuado en los numerales 3, 4, 5, 7 y 8, del Artículo 84, les da calidad de Deshonrosa, empero, se puede apreciar que los numerales 4, 5, 7 y 8, por su redacción y alcance de tales supuestos jurídicos, son muy subjetivos, puesto que dicha ley, no define la forma en que se actualizan tales supuestos para producir la nefasta consecuencia jurídica, que es causa de baja definitiva del Ejército de Guatemala, en tales casos, los funcionarios encargados de hacer cumplir tales motivos podrían cometer arbitrariedades y hasta delito de abuso de autoridad, por no estar reguladas tales conductas.

Hemos establecido además, que en ninguna norma de la Ley Orgánica del Ejército de Guatemala, regula nada sobre los casos de despido directo injustificado, tampoco, algo sobre el despido indirecto, ni forma de substanciar cualquier conflicto individual que surja como consecuencia de dichos despidos, como si lo está contemplado en otras leyes laborales. Sin embargo, tales figuras jurídicas no es necesario que estén reguladas, porque de concretarse, dan nacimiento al derecho del trabajador de emplazar a su patrono para que éste pruebe tales extremos, caso contrario deberá sufrir las consecuencias que de ello se desprendan.

A continuación me permito elaborar un esquema de las prestaciones que otorga el Estado de Guatemala, a los trabajadores del Ejército de Guatemala

ESQUEMA.

E S Q U E M A



CAPITULO IV

ANALISIS DE LA FORMA EN QUE SE VIOLAN LOS PRINCIPIOS GENERALES Y PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el Capitulo anterior, se estableció claramente cuales son las causales de despido plenamente reguladas en la Ley Orgánica del Ejército de Guatemala, para sus integrantes, a nuestro criterio - servidores públicos -, como ya fue explicado con antelación, ésta institución pertenece a la organización del Organismo Ejecutivo y consecuentemente por la actividad que realiza, se incluye dentro de la administración pública, en esa virtud, en lo sucesivo les denominaremos servidores públicos.

Ahora bien, como el objeto específico de esta investigación, consiste en determinar la forma en que se violan los principios generales y procesales del derecho de Trabajo, en los casos de despido directo injustificado, vamos a entrar a analizar, lo que es Despido.

En el capítulo I, explicamos el principio de Continuidad o de Estabilidad, que es una línea directriz o postulado propio del Derecho de Trabajo, que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, es decir que este principio fundamenta el derecho a permanecer el trabajador en su lugar de trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes.

Como podemos comprender se trata de un principio y no de una norma jurídica que podamos hacer valer dentro de un procedimiento en caso se contravenga.

Este principio garantiza al trabajador su derecho a no ser despedido en tanto no exista alguna causa legal para separarlo de su cargo, sin embargo, esta no es la regla general, puesto que el patrono sí puede despedirlo tomando una decisión unilateral, sin que exista causal de despido, es en este supuesto cuando se configura el DESPIDO DIRECTO INJUSTIFICADO. También puede ocurrir, que el patrono o sus representantes, directa o indirectamente ejecuten actos que atenten en

contra de la dignidad del trabajador y en ese supuesto, puede el trabajador dar por concluida su relación laboral sin su responsabilidad, dando con esta actitud nacimiento a la figura jurídica que conocemos como DESPIDO INDIRECTO.

Centramos nuestra atención en la figura jurídica del Despido Directo Injustificado, para ello trataremos de definirlo, para Manuel Osorio, el Despido es "Expresión de uso frecuente y de importancia en el Derecho Laboral. Se aplica respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del Contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. El Despido puede ser injustificado, sin que el despedido haya dado motivo para el mismo. En ese supuesto, el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan. Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en las normas legales reguladoras de este contrato. Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización ninguna. Generalmente, la cuantía de la indemnización por despido injustificado guarda proporción con la antigüedad del trabajador al servicio del patrono".¹⁵

A nuestro criterio, el Despido Directo Injustificado, "es la decisión unilateral asumida por el patrono o sus representantes, para dar por terminado el Contrato de Trabajo o bien la Relación Laboral, sin que exista causa legal para hacerlo, notificándolo verbalmente o por escrito al trabajador y que éste efectivamente cese las labores".

¹⁵ Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Edit. Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina 1981. Pag. 248

Ante tal actitud asumida por el patrono, se da una dualidad de situaciones, por un lado, puede voluntariamente cancelar las prestaciones a que dicho trabajador tiene derecho, desde luego, incluyendo la indemnización, o bien, esperar que el trabajador inicie un procedimiento legal para que por medio de la sentencia respectiva se condene al patrono, al cumplimiento de tal obligación. Si al cesar efectivamente sus labores y el patrono incumple con pagarle sus prestaciones, nace para el trabajador, -servidor público en nuestro caso-, el derecho de emplazar a su patrono -Estado de Guatemala-, con el objeto que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido; y en el caso, que el Patrono no prueba tal circunstancia, deberá pagar al trabajador la indemnización que legalmente procede.

En este sentido, debemos recordar que para los trabajadores del Estado, únicamente les corresponde indemnización hasta un máximo de diez meses de salario, tal como lo preceptúa el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que literalmente dice: "Indemnización. Los Trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario". La prestación a que se refiere el Artículo 78, literal b) del Código de Trabajo, no tiene aplicación para los trabajadores del Estado, porque las relaciones Estado-Trabajador, las regula la Ley de Servicio Civil y ésta no estipula nada sobre pago de daños y perjuicios y los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

El caso objeto de esta investigación tropieza con una laguna legal, en cuanto al procedimiento que deba seguirse, para los casos de

despido de los trabajadores del Ejército de Guatemala, por varias razones concurrentes: La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 250 expresa que El Ejército de Guatemala se rige por lo preceptuado en la Constitución Política, su ley constitutiva y demás leyes y reglamentos militares. Como ya sabemos, la Constitución no contiene normas instrumentales que fijen algún procedimiento, menos aún sobre este sector laboral estatal; su ley orgánica, tampoco contempla proceder alguno y lógicamente un reglamento no puede tener aplicación, porque los mismos solo desarrollan una ley y jamás fijan competencia alguna. Si recurrimos a la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748, que es la ley que regula relaciones Estado-trabajador, ésta si contempla un procedimiento administrativo, pero excluye a los miembros del Ejército de Guatemala en su artículo 94 que literalmente dice: De los miembros del Ejército. A los miembros del Ejército de Guatemala y a las personas que perciban sueldo o salarios del ramo de la Defensa Nacional, no les es aplicable la presente ley.

No debemos olvidar que el procedimiento ordinario laboral, regulado en el Código de Trabajo, no tiene aplicación para los trabajadores del Ejército de Guatemala, porque dicha ley regula relaciones obrero-patronales del sector privado del país, lo cual ya fue explicado en su oportunidad.

Dentro de nuestra investigación logramos determinar las principales causas que han generado despidos directos y masivos a servidores públicos del Ejército de Guatemala.

1. La causa más importante que ha provocado despidos masivos en el personal del Ejército de Guatemala, es la reducción del número de efectivos que debe tener dicha institución, cuyo porcentaje asciende al treinta y tres por ciento, según está contemplado en el Acuerdo Sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, suscrito en la Ciudad de México, el 19 de septiembre de 1996, entre la Comisión de la Paz representando al

Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG-, cuyos artículos transcribo literalmente: Policía Militar Ambulante. Artículo 62. Las partes convienen la disolución de la Policía Militar Ambulante en el término de un año a partir de la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, cuando concluirá la desmovilización de sus efectivos. Reducción en efectivos y presupuesto del Ejército. Artículo 63. A partir de la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, en consonancia con la nueva situación y la definición de funciones del Ejército de Guatemala contenidas en el presente Acuerdo, el Gobierno de la República iniciará un proceso progresivo, que concluirá en lo siguiente: a) Reorganizar el despliegue de las fuerzas militares en el territorio del país, durante el año 1997, disponiendo su ubicación en función de la Defensa Nacional, cuidado de fronteras y protección de la jurisdicción marítima territorial y del espacio aéreo. b) Reducir los efectivos del Ejército de Guatemala en un 33%, durante el año 1997, tomando como base su tabla de organización y equipo vigente; c) Reorientar el uso y distribución de su presupuesto hacia las funciones constitucionales y la doctrina militar a que hace referencia el presente Acuerdo, optimizando los recursos disponibles de forma tal de alcanzar, en el año 1999, una reducción respecto al gasto destinado en 1995, de un 33 en relación con el PIB. Esto permitirá liberar recursos del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para la atención de los programas de educación, salud y seguridad ciudadana.

Dentro de este contexto, el Ejército de Guatemala a través del Ministro de la Defensa Nacional, ha procedido a reducir sus efectivos, empezando por la disolución completa del Comando Militar denominado Policía Militar Ambulante, la cual estaba compuesta por oficiales superiores, oficiales subalternos, especialistas, personal de servicio militar ordinario, denominados, Policías Militares Ambulantes y personal militar con carrera militar o administrativa, denominados

PROPIEDAD DE LA COMANDANCIA EN JEFE DE GUATEMALA
Ejército Central

Policías Militares Ambulantes Extraordinarios. Para cumplir con tal compromiso, consistente en la disolución de este Comando, El Ministro de la Defensa Nacional, reubicó a los oficiales superiores y oficiales subalternos en otros comandos militares; sin que para ellos hubiera ningún problema porque su labor está condicionada desde su ingreso hasta su retiro, a ser rotados cada dos años en los diferentes puestos del servicio. En cuanto al personal de especialistas; su primer obstáculo consiste en que su labor es sedentaria, es decir son contratados para permanecer en un Comando Militar Especifico y solo pueden ser trasladados de acuerdo a las necesidades del servicio y a solicitud del mismo trabajador; En el caso de los Especialistas de la Policía Militar Ambulante, el Ministro de la Defensa Nacional les presentó las siguientes opciones: Por un lado les presentaron un listado de plazas en las diferentes partes de la República, para que fueran trasladados; otra opción, que se acogieran al retiro voluntario y por último que quedaban cesantes si no adoptaban cualquiera de las dos soluciones anteriores. Pero sobre este aspecto cabe destacar lo siguiente: En cuanto al traslado, si bien es cierto no se les estaba despidiendo en forma directa, tropezaban con el problema que la mayoría de especialistas tenían en la ciudad capital su asiento familiar y su domicilio para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones y las opciones de traslado la mayor parte de ellas eran para el interior de la República, lo cual desde luego los obligó a no aceptar tal solución. En cuanto al retiro voluntario, tropezaron con el problema que la conditio sine qua non era tener veinte años de servicio como mínimo y en consecuencia fue muy limitado el número de especialistas que se acogieron a este programa. Los Especialistas que no encuadraron dentro de las dos soluciones que se les presentó, fueron despedidos sin pagarles ninguna prestación. Con el personal de Policías Militares Ambulantes, no hubo problema porque ellos estaban prestando servicio militar obligatorio y cuando fueron cumpliendo su tiempo de servicio, fueron dados de baja y no se volvieron a llenar las vacantes. El personal que sí causó problema y que fue del conocimiento público, fueron los seiscientos (600) Policías Militares Ambulantes

Extraordinarios, porque ellos sí tenían carrera administrativa, y solo fue posible desactivarlos cancelándoles una prestación consistente en el pago de la cantidad de Cinco Mil Quetzales a cada uno, sin tomar en cuenta su tiempo de servicio dentro del Estado de Guatemala, muchos de ellos llegaban a los treinta años de servicio activo.

Asimismo despidió en forma también directa, a personal de oficiales y especialistas que adolecen de alguna deficiencia física cuyas lesiones fueron provocadas por los combates que sostuvo el personal del Ejército con los insurgentes de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, durante tantos años que duró el conflicto armado, sin previo pago de indemnización alguna. Al personal de oficiales se les obligó acogerse al régimen de Previsión Social, no así a Especialistas, que fueron dados de baja en forma directa. El Departamento de Información y Divulgación del Ejército, no da un dato cuantitativo de este personal, pero indicó la existencia anterior a la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, de quinientos elementos entre oficiales y especialistas. La baja de este personal obedece a que dentro de las filas del Ejército, es condición necesaria estar en el pleno goce de facultades físicas y mentales.

A partir de la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, suscrito el 29 de diciembre de 1,996, El Ejército de Guatemala inició su proceso de reducción. La interrogante radica en qué cantidad de elementos que integran el Ejército de Guatemala y el porcentaje objeto del Acuerdo. Según el Departamento de Información y Divulgación del Ejército de Guatemala, en el año de 1,982, cuando la guerra interna contra la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca alcanzó sus más altos niveles, dicha institución la conformaban sesenta y un mil hombres y mantuvo este nivel hasta el año de 1,994; a partir de ese año y de acuerdo a los intentos de la búsqueda de la paz, el Ejército de Guatemala ya no reclutó civiles en forma obligada, sino quedó a la espera de servicio militar voluntario con una cantidad aproximada de

cincuenta y un mil plazas; pero el Ejército tropezó con el problema que el flujo voluntariamente tanto hombres como mujeres para ingresar a sus filas empezó a reducirse hasta una cantidad actual de veintinueve mil elementos; conservando desde luego las vacantes que ya no fueron llenadas, resulta entonces que con la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, la Institución Castrense Únicamente ha procedido a desactivar ciertos comandos y servicios militares, para alcanzar la cantidad de Dieciséis mil seiscientos treinta y tres plazas que es el treinta y tres por ciento que el Gobierno de Guatemala se comprometió a reducir.

De acuerdo a la competencia que la ley le asigna al Ejército de Guatemala, entre ellas el resguardo de las fronteras nacionales, procedió a desactivar las zonas militares más céntricas del territorio, siendo ellas, la zonas militares numeros, 4, con sede en Salamá Baja Verapaz; 8 con sede en Chiquimula; 9 con sede en Jalapa y 14 con sede en Sololá. Asimismo, El Comisariato del Ejército; el Departamento de Control de Armas y Municiones y el Instituto Geográfico Militar. Con todo este personal desactivado (término empleado por el Ejército), sumado a las vacantes que ya existían en el Ejército, cumple con lo convenido en el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, suscrito como ya se dijo en México, el 19 de septiembre de 1,996.

Ahora bien, todo el personal que conformaba estos comandos y servicios militares, no todo fue dado de baja, ya que se utilizó el mismo procedimiento que la Policía Militar Ambulante, la oficialidad como es normal tiene una tutela preferente, fueron trasladados a otros puestos del servicio, no así los especialistas que tuvieron que enfrentar las opciones de irse trasladados a lugares lejanos o bien acogerse al retiro voluntario cuyo requisito indispensable era tener veinte años de servicios continuos y finalmente irse de baja obligatoria, sin ninguna retribución por los servicios prestados.

Estas son las causas más importantes, por tratarse de despidos masivos, sumando a éstos despidos individuales, de los cuales el Ministerio de la Defensa Nacional, se negó a proporcionar

información concreta. Lo que si nos fue informado, es que el Ejército de Guatemala, no tiene dentro de su presupuesto general de gastos de funcionamiento, partida presupuestaria para cancelar indemnizaciones, únicamente para cubrir gastos de otras prestaciones laborales, como vacaciones, aguinaldos, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado (bono 14), etc., lo cual desde luego genera la obligación de todo servidor público a no renunciar al derecho de indemnización que constitucionalmente les corresponde.

Determinamos pues, que éstas son las causas más importantes que dan nacimiento a un conflicto individual de trabajo, toda vez que se justifica la existencia de un derecho que debe hacerse valer por los medios legales.

Ahora bien, ese derecho preexistente debe ejercitarse ante autoridad legalmente preestablecida, con competencia para substanciarlo, el cual desde luego en el caso de los servidores públicos del Ejército de Guatemala, no existe un órgano administrativo para ventilarse como ocurre con los demás trabajadores del Estado, circunstancia que se justifica en virtud de que la Ley de Servicio Civil, excluye este sector laboral del Estado, al cual ya hicimos referencia con antelación.

A nuestro criterio, cualquier servidor público a quien se haya violado sus derechos derivados del Contrato de Trabajo con el Estado, puede acudir a cualquier Juzgado de Trabajo y Previsión Social, a accionar en contra del Estado y éstos por mandato legal deberían substanciarlo hasta ejecutar lo juzgado, pero, tanto abogados litigantes, como los propios afectados, han tropezado con el problema que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se inhiben de conocer asuntos laborales en los que el Estado aparece como parte demandada por conflictos individuales en que ha intervenido el Ejército de Guatemala, lo cual viola flagrantemente normas constitucionales, en virtud que la función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta, por la

Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca y ninguna otra autoridad puede intervenir en la administración de justicia (Párrafo 3ro. y 4to. del Artículo 203 Constitucional).

Con base en dicha norma constitucional, cualquier trabajador del Estado incluyendo los servidores públicos del Ejército de Guatemala, pueden ejercitar su acción en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social o bien en aquellos Juzgados de Primera Instancia departamentales que tienen competencia para resolver conflictos laborales, aún y cuando exista procedimiento administrativo para ventilarse, ya que no puede existir negación justicia, independientemente que este derecho está plenamente garantizado en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su parte conducente dice: "Libre acceso a Tribunales y Dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley..."; asimismo, también tiene su fundamento en el Derecho de petición contenido en el Artículo 28 del mismo Cuerpo Legal, que en su primer párrafo dice: "Los habitantes de la República de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley".

Dentro de la investigación de campo, pudimos establecer que al Juzgado Segundo de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica con sede en esta ciudad capital, fueron presentados los siguientes casos concretos: Juicio número 867 a cargo del oficial 2do., presentado el 30 de mayo de 1,997, actuando como parte actora el señor MAGNO MORAN SOLARES, en contra del Estado de Guatemala, por despido directo e injustificado, decidido y notificado por el Ministro de la Defensa Nacional, sobre el cual el Juzgado se pronunció de la siguiente manera: JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONOMICA, Guatemala, dos de junio de mil novecientos noventa y siete. I. Con el memorial identificado con el número dos mil

treinta y cuatro del control del tribunal, se forma el expediente respectivo; II. Se toma nota del lugar indicado para efectuar las notificaciones; III. Se tiene a la vista para resolver el proceso ordinario arriba identificado, planteado por el señor MAGNO MORAN SOLARES, en contra de EL ESTADO DE GUATEMALA. y,-----CONSIDERANDO: Que toda acción Judicial deberá entablarse ante Juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el Juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda, en cuyo caso a solicitud del interesado, se remitirán las actuaciones del Tribunal o dependencia competente.

En el presente caso de la lectura de la exposición de hechos de la demanda planteada por el señor MAGNO MORAN SOLARES, se establece que mantuvo relación laboral con el Ministerio de la Defensa Nacional, quien cuenta con sus normas propias para regular las relaciones laborales con todo el personal del mismo, se deduce también que por ser un Ministerio de Estado su presupuesto depende del Organismo Ejecutivo, y de consiguiente el trabajador debe acudir a donde corresponda a efecto de agotar la vía administrativa, y plantear a donde corresponda sus pretensiones, en cuyo caso a su solicitud se remitirán las presentes actuaciones a donde lo solicite, en virtud de que este Juzgado es incompetente para conocer de la demanda planteada. ARTICULOS: 116, 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial 321 al 329 del Código de Trabajo. POR TANTO: Este Juzgado con base en lo considerado y leyes citadas al resolver DECLARA: I. Se inhibe de conocer del presente asunto, y manda a que el presentado ocurra a donde corresponda; II. A solicitud del presentado se remitirán las presentes actuaciones a donde corresponda. III. NOTIFIQUESE, al presentado, por esta única vez. El presentado ya no ejercitó ninguna petición sobre este particular asunto. Asimismo, el mismo Organismo Jurisdiccional conoció del caso concreto identificado con el Juicio número 238 a cargo del oficial primero, presentado el 30 de julio de 1,996, actuando como parte actora el señor ERNESTO ARSENIO CASTELLANOS CAJAS, en contra del Estado de Guatemala, por haber sido despedido en forma directa e

injustificada por el Ministro de la Defensa Nacional, habiéndose pronunciado en su oportunidad en el mismo sentido, es decir, inhibiéndose de conocer aduciendo incompetencia, sin embargo, el actor solicitó que el expediente fuera enviado a la sala jurisdiccional, habiéndose elevado el 4 de abril de 1,997, a la Sala Segunda de Trabajo y Previsión Social, donde se encuentra identificado con el número 193-97 a cargo del oficial lro. y dicha sala con fecha 20 de febrero de 1,998, resolvió con lugar las pretensiones del actor, condenando al Estado de Guatemala, al pago de indemnización y demás prestaciones laborales, no así, pago de daños y perjuicios causados por el Despido directo injustificado de que fue objeto el señor Ernesto Arsenio Castellanos Cajas.

Al Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica con sede en esta ciudad capital, fue presentada demanda en contra del Estado de Guatemala, actuando como demandante el señor MANUEL DE JESUS GARCIA SERRATE, por Despido Directo injustificado, decidido y notificado por el Ministro de la Defensa Nacional, identificado con el número 216-97 a cargo del oficial lro. de fecha 7 de mayo de 1,997, habiendo sido admitida para su trámite y señalando fecha y hora para audiencia de juicio oral, la cual se llevó a caso el 8 de octubre de 1,997 y en el desarrollo de la misma, el Procurador General de la Nación, presentó excepción de incompetencia del Juzgado referido, requiriendo a la vez fuera enviado al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción para que éste determinara el Organo Jurisdiccional competente para resolver este conflicto individual y fue resuelto con lugar la pretensión del Representante Legal del Estado de Guatemala. El diez de octubre de 1,997, fue enviado el expediente al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción y aún no ha resuelto este caso. Los otros juzgados de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica con sede en esta ciudad, no facilitaron tal información.

Dicho lo anterior, queda plenamente establecido que del análisis jurídico realizado, no existe norma jurídica sustantiva que tutele los derechos de los trabajadores del Ejército de Guatemala, así

también, determinamos que tampoco existe norma jurídica adjetiva o instrumental que fije procedimiento administrativo para substanciar los conflictos que surjan con ocasión del trabajo y los Tribunales de Justicia con competencia para resolver conflictos laborales, se inhiben de conocer esos asuntos. En razón de lo anterior, entramos a analizar la forma en que se violan los principios generales del Derecho de Trabajo.

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD, como ya se dijo consiste en la prohibición que imponen las leyes del trabajo de renunciar a los beneficios que por ser de naturaleza de orden público, mínimos y de carácter imperativo, son necesarios para mantener un orden social. En el caso que nos ocupa, se viola este principio porque a los servidores públicos del Ejército de Guatemala, no se les permite ejercer el derecho de petición en forma colectiva, con la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo, siendo el Estado el obligado a fomentarlo y protegerlo quedando únicamente obligados a mantener una conducta sujeta a las políticas laborales y económicas del Estado. Otro aspecto de esta realidad, consiste en que el Estado de Guatemala, se apropia indebidamente de bienes que pertenecen a sus trabajadores (indemnización), cuando éstos son despedidos en forma directa e injustificada, porque no existe una ley que contenga normas punitivas claras, tendentes a garantizar la protección del trabajador, por atropellos cometidos por las autoridades nominadoras que casi siempre actúan en forma discrecional, así también las autoridades encargadas de resolver los conflictos que surjan con ocasión del trabajo, vedan el derecho de ejercitar acción en contra del Estado, porque si existen órganos jurisdiccionales para administrar justicia, pero sin competencia para resolver esos conflictos de jurisdicción privativa.

EL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD. Por este principio se recoge la protección de la parte débil de la relación contractual, se fundamenta en el principio de la limitación de la autonomía de la voluntad y protección jurídica preferente, a favor del trabajador. La interrogante

es: Cómo se viola este principio en los casos de despido de los trabajadores del Ejército de Guatemala?. En primer lugar, porque no existe una ley que taxativamente regule las relaciones entre el Estado de Guatemala y los trabajadores del Ejército, que permita al Juez una hacer efectiva protección jurídica, ya que la misma Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su parte organizativa, cuál es el régimen legal del Ejército y nos menciona en primer lugar a la Constitución, pues bien, en el Artículo 103 Constitucional, en su segundo párrafo estipula: "Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La Ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Sobre esta norma me permito hacer el siguiente comentario. Se ha cuestionado el hecho que en Guatemala existe una sola jurisdicción, al amparo de lo que preceptúa el Artículo 58 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, criterio equivoco en todo lo que vale, en primer lugar, porque dicha norma jurídica excluye los Juzgados de Trabajos y Previsión Social y en segundo lugar porque la Constitución Política de la República de Guatemala, es clara al establecer que todos los conflictos de trabajo están sometidos a jurisdicción privativa y no debemos olvidar que la Constitución por su jerarquía dentro del ordenamiento jurídico, tiene prevalencia sobre las demás leyes sean estas especiales, ordinarias o reglamentarias, en consecuencia, dicha norma jurídica contraviene a lo preceptuado por aquella norma constitucional en materia laboral, por lo tanto no tiene ninguna aplicabilidad en esta rama del Derecho. La parte final de ese párrafo, nos da el marco jurídico dentro del cual debe gravitar la ley que regule las relaciones Estado de Guatemala-servidores públicos del Ejército de Guatemala, la cual debe contener los derechos y obligaciones que nacen para ambas partes con ocasión del trabajo, así también la forma en que debe substanciarse los conflictos que surjan, ya administrativa o jurisdiccionalmente, y en aplicación de la norma constitucional de libertad e igualdad, equiparados desde luego a los demás trabajadores del Estado. La verdadera violación de este

principio radica en que el Derecho de Trabajo no cumple su finalidad de tutelar al sector laboral económicamente impotente, compensando la desigualdad económica existente de las partes contratantes, peor aún cuando se trata del Estado de Guatemala.

EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD O DE ESTABILIDAD. Explicamos en el primer capítulo que el principio de Continuidad o de estabilidad, otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono. Este principio posee una naturaleza doble, por un lado, es un derecho del trabajador a permanecer en el trabajo en tanto cumpla con sus obligaciones y no de causa para su separación, y por el otro, es la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo.

Ahora bien, en los casos de despido de los trabajadores del Ejército de Guatemala, se viola este principio, de la siguiente manera: Los principios que fundamentan la Ley Constitutiva del Ejército, están contenidos en su artículo 1. y sobre este aspecto, cabe mencionar los supuestos jurídicos que son violatorios del principio de continuidad o estabilidad, en primer lugar, porque toda la actividad del Ejército de Guatemala, se basa en su organización jerárquica bien definida y hace valer los principios de obediencia y no deliberancia, la obediencia se explica por sí sola cuando las órdenes emanan de superior a inferior, pero la no deliberancia, deja al subalterno en completo estado de indefensión, porque no tiene ninguna posibilidad de oponerse a las órdenes que se le imparten, aunque éstas sean contrarias a la ley o las buenas costumbres. Dentro de la filas del Ejército, la deliberancia la interpretan, como aquel estado de un subordinado a cumplir una orden sin preguntar la razón de ser de la misma, basados en la disciplina y obediencia, equivalente a lo que en lenguaje militar se reúne en el slogan, "las órdenes se cumplen y no se discuten".

Pero la verdadera violación de este principio radica en las causales que su Ley Orgánica contempla en el Artículo 84, específicamente lo contenido en las literales 4), 5), 7) y 8), las demás se explican por sí solas; con respecto de éstas, haré un breve comentario: Estas causales son aplicables solo al personal de oficiales. En cuanto a la literal 4) que dice: Recomendación de una Junta de Honor, aprobada por el Ministerio de la Defensa Nacional. Sobre este particular, El Ejército de Guatemala, se negó a proporcionar información, sin embargo, la Ley Constitutiva del Ejército establece lo que son las juntas de honor, las cuales se integran para un caso en particular y por lo escueto de sus normas que le dan fundamento, entiendo que tales juntas pueden equipararse a la actividad que ejerce un Juez Pesquisidor dentro del derecho penal relativo al Derecho de Antejudio, ya que se refiere a denuncias sobre hechos que se hayan cometido por acciones u omisiones que lesionen el prestigio, el honor y la ética profesional del Ejército de Guatemala o de sus miembros. También tiene competencia para declarar culpabilidad o inocencia del sindicado. Si la actividad de las juntas de honor lo encuadramos dentro del campo del Derecho Laboral, vale equiparar tal competencia al procedimiento de despido que contiene la Ley de Servicio Civil, pero en todo caso, su resolución siempre está condicionada a lo que se derive de los hechos sujetos a investigación, sin contemplar lo que jurídicamente corresponda, porque el personal que lo integra puede no tener capacidad técnica y científica para fundamentar su decisión, es decir, siempre será una resolución subjetiva. La literal 5) Notoria mala conducta determinada por el Estado Mayor de la Defensa Nacional. Según nos fue informado, el historial de cada integrante del Ejército, tiene su registro en la Dirección de Personal del Estado Mayor del Ministerio de la Defensa Nacional, al cual llegan los reportes de los respectivos comandantes de Zonas, Bases, Brigadas, etc., quienes son los encargados de velar porque sus miembros conserven una conducta intachable, pero es aquí donde se viola el derecho de cada trabajador, porque esos reportes contienen sanciones impuestas por oficiales de mayor jerarquía, que ellos denominan arresto

interno, al cual se hace acreedor aquel servidor público que falte a las normas de disciplina y obediencia, pero en este caso, también tales sanciones están sujetas a una decisión subjetiva, porque le es facultado a un oficial, imponer un arresto, por el simple hecho de no hacer un saludo militar y si este es reincidente, nace la obligación del comandante de reportarlo al Estado Mayor de la Defensa Nacional. En este caso se atenta contra el principio de estabilidad laboral, porque su origen en la mayoría de casos no tiene una sustentación que valga despedir a un servidor público. La literal 7) dice: Cuando conviniere a las necesidades del servicio. Esta es peor aún que las anteriores, porque la conveniencia o inconveniencia de que un servidor público, permanezca prestando sus servicios al Estado, queda a criterio de alguien, aunque su decisión sea antojadiza. La literal 8) que regula: Cuando conviniere a la seguridad del Estado, también tiene su fundamento en la conveniencia y este supuesto jurídico da lugar a interpretaciones subjetivas.

En cuanto al personal de especialistas que también tienen carrera administrativa al igual que los oficiales, éstos están menos protegidos, puesto que el reglamento que ordena la ley, no existe y las bajas a que se refiere el Artículo 82 de la Ley Constitutiva del Ejército es el Ministro de la Defensa Nacional, quien ordena la baja a requerimiento de los Comandantes o Jefes de las Dependencias Militares, sin que se llene ningún procedimiento administrativo de despido, es decir, este personal está en completo estado de indefensión. En cuanto al personal de tropa, a nuestro criterio, no hace carrera militar o administrativa, puesto que es un deber constitucional prestar servicio militar de conformidad con la ley. En conclusión, se viola el principio de Continuidad o de Estabilidad, cuando no se cumple con el fin de este principio que es la de dar el carácter permanente a la relación de trabajo.

Entramos ahora a establecer en que forma se violan los principios procesales del derecho del trabajo en los casos de despido de los trabajadores del Ejército de Guatemala.

PRINCIPIO PROTECTOR O TUTELAR DE LOS TRABAJADORES. Implica este principio, los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir interrogatorios a las partes, testigos y expertos, ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes. En el caso particular los trabajadores del Ejército, cuando son despedidos se viola este principio porque no existe ley que regule los derechos y obligaciones que nacen con ocasión del trabajo, en consecuencia el Juez está limitado, desde el momento en que no tiene base legal para admitir para su trámite una demanda laboral en contra del Estado, porque no le es aplicable a un caso concreto, el Código de Trabajo, ni la Ley de Servicio Civil; en todo caso, se inhibe de conocer y deja abierta la posibilidad para que el actor solicite se envíe el expediente a donde corresponde y si el actor no sabe que hacer, el expediente queda en el Juzgado de Trabajo indefinidamente, pueda ocurrir también como ya fue establecido que se solicite enviarlo a una Sala de Trabajo y Previsión Social para que allí se resuelva como ya sucedió o bien que sea requerido enviarse al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción para que sea este Tribunal el que decida que Juzgado o Tribunal deba substanciar ese procedimiento, como se puede apreciar, se viola este principio porque no existe una ley que tutele los derechos de este estamento de clase laboral. Si el caso concreto se ventila jurisdiccionalmente, a mi criterio, el Juez debe substanciar el proceso aplicando normas instrumentales del procedimiento ordinario laboral, y desde luego como derecho sustantivo las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Civil; a contrario sensu, si el caso se ventila administrativamente, la Junta Nacional de Servicio Civil, que sería el órgano indicado para conocer debe aplicar

el procedimiento contenido en la Ley de Servicio Civil, como primera instancia y seguir el juicio ante una sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en única instancia. Pero en ambos casos, existe la laguna legal que deja sin la protección jurídica preferente a los servidores públicos del Ejército de Guatemala, que es el fundamento filosófico de este principio.

PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL. Entendida ésta en todas sus manifestaciones desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación, dispensas de gastos judiciales como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de letrado, etc. Cómo puede hablarse de economía procesal en el caso de despido de un trabajador del Ejército, si el primer tropiezo consiste en la inhibitoria de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, así como de la Junta Nacional de Servicio Civil, argumentando no tener competencia para resolver un conflicto individual de trabajo?. La violación de este principio nace desde este primer paso, que lógicamente alarga su resolución, con sus consecuentes resultados económicos dafinos para el trabajador, hasta el extremo de verse compelido a buscar ayuda profesional, para que le dirija el procedimiento, lo que significa gastos adicionales a la parte económicamente más débil de la relación contractual, lo cual contraviene el fundamento de este principio procesal del Trabajo.

No amerita señalar individualmente la forma en que se violan todos los principios procesales, vale destacar únicamente que si es violado desde el inicio el principio dispositivo o de iniciativa procesal, cuanto más puede esperarse del principio de impulso procesal de oficio, publicidad, oralidad, sencillez, de la averiguación de la verdad material o histórica, flexibilidad, probidad o de lealtad, en primer lugar porque nuestra legislación procesal de trabajo no contempla expresamente los principios que la informan y su observancia queda ligada únicamente a su presencia implícita dentro de las mismas, es por ello que constantemente se violan tales principios. En segundo lugar, porque no existe ley que regule relaciones laborales entre el

Estado y los trabajadores del Ejército de Guatemala. Si las autoridades encargadas de administrar justicia laboral, sea jurisdiccional o administrativamente observaran y aplicarán dichos principios, tendríamos un buen proceso oral, afirmando lo que el profesor Raúl Antonio Chicas Hernández, dice: "El reconocimiento y combinación razonable de todos los principios procesales, podría darnos un tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juicio; con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos; un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, a los testigos y a los expertos, impulsando de oficio el procedimiento en forma rápida, concentrada y barata; distribuyendo la carga probatoria y valorando las pruebas con flexibilidad; limitando el número y clase de defensas procesales y medios de impugnación, descartando los incidentes con que se pretenda dispersar y complicar el trámite y, todo ello, saturado de una actitud de tutela al litigante económica y culturalmente débil y desplegando el mayor celo para mantener la buena fe y lealtad de los litigantes en el debate".¹⁶

Es la oportunidad de determinar quién o quienes son los responsables de la violación de los principios generales y procesales del Derecho Laboral, en los conflictos individuales de trabajo que surgen como consecuencia de un despido directo injustificado.

1. De conformidad con lo que establece el Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala, una de las atribuciones del Congreso de la República, es **DECRETAR, REFORMAR Y DEROGAR LAS LEYES**. Dentro de este contexto, el Congreso de la República distribuye sus actividades en las diferentes comisiones

¹⁶ Raúl Antonio Chicas Hernández. Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco. Pág. 8 y 9.

nominándolas de acuerdo a la competencia que les asigna, es así como existen comisión de probidad, de puntos constitucionales, de finanzas, de Gobernación, de la Defensa, etc. en tal sentido corresponde a cada una de ellas, realizar un análisis exhaustivo de su competencia y promover todas aquellas leyes tendentes a regular las actividades para una mejor administración pública.

En cuanto al punto objeto de nuestra investigación, corresponde a la comisión de la Defensa, proponer una iniciativa de ley, que regule las relaciones laborales entre el Estado y los trabajadores del Ejército de Guatemala, porque es de lamentar que existiendo el marco jurídico constitucional para hacerlo (Artículo 103 segundo párrafo) se deje un sector laboral del Estado sin ningún respaldo jurídico; deviene entonces, que la negligencia de una Comisión del Congreso sea la responsable de violar los derechos de aproximadamente veintinueve mil servidores públicos.

2. Cuando nos referimos que una de las causas que ha generado despidos masivos en el Ejército de Guatemala, señalamos que el Gobierno de la República de Guatemala, representado por la Comisión de la Paz y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, suscribieron el Acuerdo Sobre el Fortalecimiento del poder civil y función del Ejército en una Sociedad Democrática; en el mismo se llegó al acuerdo de la disolución total de la Policía Militar Ambulante, con más de un mil quinientos elementos con carrera administrativa, así también la reducción del personal permanente en un treinta y tres por ciento. Si analizamos este acuerdo dentro del punto de vista laboral, el Gobierno de Guatemala a través de la Comisión de la Paz, violó flagrantemente la norma constitucional relativo al Derecho del Trabajo, contenida en el Artículo 101, que estipula: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El Régimen Laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social. En el caso objeto de la investigación, todos los servidores públicos que ya fueron despedidos en forma directa e injustificada se les vedó su derecho al trabajo y si bien es cierto que el Gobierno de la República antepuso el interés de toda la sociedad, sacrificando a un sector laboral del país, bien pudo

convenirse en reducir los efectivos del Ejército en igual porcentaje, pero del personal que no tiene carrera administrativa, como los que prestan servicio militar obligatorio. En conclusión, la Comisión de la Paz representando al Gobierno de la República, violó normas constitucionales en materia laboral y consecuentemente los principios generales del derecho del trabajo.

3. La jurisdicción es uno de los fines primarios del Estado, que tiene por objeto la conservación del orden jurídico, como rector de la vida social mediante la correcta e imparcial aplicación de la ley a casos concretos, que no es otra cosa sino la función estatal de administración de justicia. La administración de justicia, es una obligación del Estado, exigible mediante el ejercicio del derecho de acción ante órganos estatales, a quienes específicamente está encomendada esta función, en virtud de las leyes que así lo establecen. Estos órganos estatales, llamados Organos Jurisdiccionales por la función que desarrollan, son los encargados de realizar la función jurisdiccional, como una manifestación del poder representado en el Estado.

La Constitución Política de la República, en los artículos 140, 141 y 203 estipula que: "Guatemala es un Estado Libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos de libertad. La Soberanía radica en el pueblo quien la delega para su ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La Subordinación entre los mismos es prohibida. "La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y de las leyes de la República, corresponde a los Tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de los juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales de justicia el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la Administración de Justicia.

Los artículos citados, establecen la supremacía de la ley, como el único medio para lograr la realización del valor justicia; confiere con exclusividad a los tribunales, la función de juzgar y de promover la ejecución de lo juzgado; establecen la función jurisdiccional como una función obligatoria del Estado y garantiza la independencia de la Administración de justicia".¹⁷

Dentro de este marco jurídico constitucional, estableceremos la forma en que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, violan principios procesales del Derecho de Trabajo, en los casos de despido de los trabajadores del Ejército de Guatemala. Cuando una persona individual justifica en una demanda, la existencia del derecho de acción ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, es obligación de éste determinar de oficio las cuestiones de jurisdicción y competencia para conocer de ese caso concreto.

Explicamos con anterioridad que la no existencia de una ley que regule relaciones Estado-trabajador del Ejército, permite al Juez inhibirse de conocer ese caso, dejando a criterio del actor requerirle el camino que deba seguir el proceso. En este caso, el Juez viola flagrantemente el principio de impulso procesal de oficio, porque él conoce el derecho y sabe que si existe conflicto de competencia, el camino que debe seguirse, es el enviar el expediente a donde corresponde, sin necesidad de que sea requerido, con base en la norma laboral que lo faculta para impulsar de oficio el procedimiento ordinario laboral, lo cual como fue expuesto no lo hace, violando con tal conducta, los principios procesales de celeridad, economía procesal y sencillez, al alargar el trámite del proceso. A los integrantes de la Junta Nacional de Servicio Civil, no se les pueda imputar tales violaciones procesales, porque ellos tienen limitada su competencia por la propia Ley de Servicio Civil del Estado.

¹⁷ Raúl Antonio Chicas Hernández. Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco. Pag. 87.

Vale la pena destacar que la actitud asumida tanto por Abogados Litigantes, así como cualquier trabajador que se le hayan violado sus derechos derivados de un Contrato de Trabajo con el Estado específicamente del Ejército de Guatemala, de requerir al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción para que determine la competencia del Organismo que deba conocer un conflicto individual de trabajo, por causa de despido directo injustificado, es un proceder equivocado, por la siguiente razón:

El Tribunal de Conflictos de jurisdicción creado por el Decreto 64-76 del Congreso de la República, ya no tiene competencia para resolver estos casos concretos y si así lo hace, tales resoluciones son nulas ipso jure, porque tal competencia le corresponde a la Corte de Constitucionalidad, de conformidad con el contenido del Artículo 164 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad que en su parte conducente dice: "Otras Funciones de la Corte de Constitucionalidad. Corresponde también a la Corte de Constitucionalidad: a); b); c) Conocer las cuestiones de competencia entre los organismos y entidades autónomas del Estado". Es necesario recordar que en este caso, la Norma Constitucional tiene aplicación inmediata y además prevalencia sobre la Ley Ordinaria, en consecuencia por estar determinada la competencia en una Ley de rango Constitucional, jurídicamente la ley ordinaria no tiene ya ninguna aplicabilidad, al menos en el caso de Conflictos de Competencia entre Organismos del Estado.

Las Cuestiones de Competencia entre los Organismos y Entidades Autónomas del Estado, fue expuesto por el Licenciado Mynor Pinto Acevedo, en el tema La Jurisdicción Constitucional en Guatemala y la Iniciativa para su Reforma, en el XVI Congreso Jurídico Guatemalteco del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, celebrado en el mes de octubre de 1,997, el cual me permito transcribir literalmente: El Artículo 164 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, prevé en el inciso c) que la corte tiene dentro de sus funciones "Conocer de las cuestiones de competencia entre los organismos y Entidades Autónomas del Estado. De conformidad con las

norma precitada, la Corte de Constitucionalidad tiene dentro de sus funciones el dirimir cualquier conflicto entre los organismos o entidades autónomas del Estado, a efecto de determinar quien es el competente para conocer de un asunto en un caso determinado. Durante la vigencia de la Constitución anterior se creó a través de una ley ordinaria, dentro de los tribunales del orden común, el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción constitucional para resolver las cuestiones de competencia entre los Organismos y entidades autónomas del Estado y tener actualmente la Corte Suprema la facultad de resolver los de la jurisdicción ordinaria, el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción deviene ineficaz e inoperante. Este Tribunal tenía asignada dentro de su competencia resolver las contiendas suscitadas entre el Tribunal de lo Contencioso Administrativo y la Administración Pública, resolver las contiendas que se susciten entre el Tribunal de lo Contencioso Administrativo y los de jurisdicción ordinaria o privativa y resolver contiendas que surjan entre la Administración Pública y los tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa".

Surge ahora la interrogante de porqué existe conflicto entre Organismos del Estado. Este conflicto existe porque el Artículo 250 de Constitución Política de la República de Guatemala, estipula: Régimen Legal del Ejército. El Ejército de Guatemala se rige por lo preceptuado en la Constitución, su Ley Constitutiva y demás leyes y Reglamentos Militares. En el caso objeto de nuestra investigación determinamos que no existe una ley que fije competencia a un órgano jurisdiccional o administrativo para resolver los conflictos individuales de trabajo en los cuales el Estado de Guatemala sea parte demandada por despido directo injustificado a un servidor público del Ejército de Guatemala; también comprobamos en la práctica forense que los Tribunales no asumen su responsabilidad de Administrar justicia por no tener una ley que les de competencia para hacerlo y si le dan trámite a una demanda, al celebrarse la audiencia de juicio oral, el Procurador General de la Nación, interpone la excepción de incompetencia, criterio que comparto por la existencia de una laguna legal, la cual ha sido declarada con lugar por los Tribunales de

Trabajo en Primera Instancia y con mucho acierto. Como consecuencia de ello deviene que existe un conflicto de competencia entre Organismos del Estado, que debe resolverse en la Corte de Constitucionalidad.

Como un objetivo específico último, vamos a determinar la forma en que los principios generales y procesales del derecho del trabajo, deben ser respetados y hechos valer en los conflictos que surjan como consecuencia de despidos directos injustificados.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. LA LEY ESTABLECERA LAS NORMAS CORRESPONDIENTES A ESA JURISDICCION Y LOS ORGANOS ENCARGADOS DE PONERLAS EN PRACTICA. (el subrayado es nuestro).

Con base en la norma constitucional descrita, ya existe el marco jurídico constitucional para encontrarle solución al problema objeto de esta investigación, correspondiéndole a la Comisión de Defensa del Congreso de la República, por tener ésta iniciativa de ley, presentar al pleno del Organismo Legislativo un proyecto de ley, tendente a regular las relaciones Estado-Servidores Públicos del Ejército de Guatemala, determinando la competencia del órgano que debe resolver los conflictos que surjan con ocasión del trabajo.

Considero que con la creación de una ley que contemple estos supuestos, se harían valer y respetar las normas constitucionales y consecuentemente los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo.

Soy del criterio que reformar la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, que regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, sería una solución recomendable, debido a que la Institución que alberga a una buena cantidad de trabajadores del Estado (veintinueve mil elementos), permitiría resolver los conflictos individuales que surjan con ocasión de despidos, dentro del

campo que atañe al Derecho Laboral Administrativo, sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional; porque un trámite administrativo, permite al servidor público, obtener sus prestaciones laborales en menor tiempo que un trámite judicial y conserva siempre el respaldo jurisdiccional al someter a conocimiento de una Sala de Trabajo y Previsión Social en única instancia la insatisfacción del derecho objeto de la controversia.

Fundamento mi criterio en lo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus artículos:

Artículo 2o. Deberes del Estado. Es deber del estado garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 4o. Libertad e Igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El Régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleados y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlos en práctica.

Artículo 107. Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna.

Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones de dichas entidades.

PROYECTO DE LEY

DECRETO NUMERO _____
EL CONGRESO DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO

Que es necesario completar la legislación social de Guatemala, estableciendo además de las ya existentes, una Ley de Servicio Civil Especial que permita la realización y desarrollo de los principios contenidos en los artículos 101, 102, 103, 106, 107, 110, 112 y 113 de la Constitución Política de la República, y que regule las relaciones del Estado de Guatemala y los trabajadores del Ejército de Guatemala;

CONSIDERANDO

Que la reducción, profesionalización y estructuración progresiva del Ejército de Guatemala, hace necesaria la introducción de nuevas normas, con el objeto que cuente con los medios legales necesarios para resolver los conflictos que surjan con ocasión del Trabajo, así como garantizar en mejor forma la observancia de los principios propios que sustentan su organización y funcionamiento, así como también los principios propios del Derecho del Trabajo;

CONSIDERANDO

Que los objetivos y principios de esta ley, están orientados a garantizar a la Nación la eficiente prestación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Ejército de Guatemala, remunerar el correcto desempeño de cada cargo dentro de la Institución castrense en forma justa y decorosa, estabilizar el desempeño de los distintos puestos mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personales en los casos de despidos, reconocer que la relación de trabajo de los

empleados del Estado del Ejército de Guatemala, constituye una función pública, susceptible de deberes y derechos especiales;

CONSIDERANDO

Que para regular lo anteriormente considerado, es necesario crear los mecanismos que permitan la solución de conflictos individuales que surjan con ocasión del trabajo,

POR TANTO,

En el ejercicio de las atribuciones que le asigna el Artículo 171, inciso a), de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA

La siguiente,

REFORMA AL DECRETO NUMERO 1748 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

TITULO I

CAPITULO UNICO.

ARTICULO 1. Se reforma el Artículo 94 del Decreto 1748 del Congreso de la República, el cual queda así: Régimen Jurídico de los miembros del Ejército de Guatemala. A los miembros del Ejército de Guatemala y a las personas que perciban sueldos o salarios del ramo de la Defensa Nacional, les es aplicable la presente ley, únicamente en lo relativo al Régimen de Despido, Derecho a Indemnización y la forma de substanciarse el procedimiento.

ARTICULO 2. El presente Decreto entrará en vigencia a los ocho días después de su publicación en el Diario Oficial y en la Orden General del Ejército.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los.....

CONCLUSIONES

1. Como consecuencia de la investigación realizada, se concluye que la Relación Laboral entre Estado-trabajadores del Ejército de Guatemala, es de naturaleza funcional, por desarrollar una actividad de servicio público, dentro del Organismo Ejecutivo.

2. La Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que el Régimen de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, se rigen por la Ley de Servicio Civil y no obstante la claridad y taxativo de dicha norma constitucional, en la referida ley se excluye expresamente al sector laboral del Ejército de Guatemala, contraviniendo de esta manera lo preceptuado por una norma jurídica de mayor jerarquía y consecuentemente, se confirma la violación de los principios sustantivos o materiales y procesales del Derecho del Trabajo, estableciéndose así una vez más la necesidad de una disposición legal laboral que regule las relaciones entre el Estado y los Servidores públicos del Ejército de Guatemala.

3. Como consecuencia de la ausencia de un marco jurídico laboral específico entre el Estado y Servidores Públicos del Ejército de Guatemala, se viola la norma constitucional de Libertad e Igualdad, toda vez que dicha norma estipula que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; asimismo, se violan los principios generales y procesales del Derecho del Trabajo, confirmandose la hipótesis formulada en el Plan de Investigación.

4. Actualmente y como consecuencia de los despidos masivos del Personal del Ejército de Guatemala, algunos trabajadores han accionado en Contra del Estado, con el objeto de hacer valer sus derechos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, pero el Procurador General de la Nación, Representante Legal del Estado, ha comparecido a las audiencias interponiendo excepciones de incompetencia de la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, por lo que los

Tribunales se han inhibido de conocer y han enviado los expedientes al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, para que determine el órgano competente que debe resolver tales conflictos, lo cual a mi criterio es un procedimiento equivocado, porque tal competencia le corresponde a la Corte de Constitucionalidad, de conformidad con las atribuciones que le otorga el inciso c) del Artículo 164 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

5. A pesar del Estado de Derecho que actualmente experimenta la nación, no se vislumbra en el Congreso de la República, la intención de reformar o crear leyes que beneficien al sector laboral del Ejército de Guatemala, indudablemente quizá como una medida política y económica con el fin de no lesionar el erario nacional; pero, la realidad tarde o temprano tendrá que ser reconocida y se deberá legislar admitiendo que el Ejército de Guatemala, son servidores públicos y tienen derecho a que se les apliquen las leyes laborales que se aplican a todas las personas que prestan sus servicios personales al Estado.

RECOMENDACIONES

1. El Decreto 1748 del Congreso de la República que contiene la Ley de Servicio Civil del Estado, por ser inaplicable a los servidores públicos del Ejército de Guatemala, deviene la necesidad de reformarla parcialmente y equiparar en derechos relativos al Régimen de Despido e Indemnización de este sector laboral del país, a los demás trabajadores de la administración Pública.
2. Que la Corte Suprema de Justicia gire las instrucciones pertinentes, a efecto que el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, ya no siga conociendo de casos concretos en los que tenga que determinar jurisdicción, cuando exista conflicto interorganismos del Estado en materia laboral, porque sus resoluciones son nulas ipso jure.
3. Que la Corte de Constitucionalidad, asuma su responsabilidad de resolver los casos concretos que se le presenten, para determinar jurisdicción cuando existan conflictos de esta naturaleza entre Organismos del Estado.

BIBLIOGRAFIA

**ALCALA ZAMORA : CASTILLO, LUIS
Y CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO**

"Tratado de Política Laboral y Social", Tomo II, Editorial
Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, 1972.

ALONSO OLEDA, MANUEL

"Derecho Procesal del Trabajo", 8a. Edición, Madrid Civitas, 1977.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO

"Contrato de Trabajo". Tomo I, Editores Libreros, Buenos Aires,
1963.

CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO

"Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo
Guatemalteco. USAC. 1995.

DE BUEN, NESTOR

"Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.

DE LA CUEVA, MARIO

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A.
México. 1975.

GOMEZ PADILLA, JULIO

"Introducción a la Economía". Editorial Universitaria
Centroamericana, Costa Rica. 1976.

LOPEZ LARRAVE, MARIO.

"Los Principios propios del Derecho Procesal del Trabajo".
Ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y de
la Seguridad Social. Sao Pablo, Brasil, Septiembre de 1975.

PEREZ BOTIJA, EUGENIO

"Curso de Derecho del Trabajo", 6a. Edición, Madrid, Editorial
Tecnos 1960.

DICCIONARIOS

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO

"Diccionario de Derecho Usual". Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos
Aires, 1,972.

CABANELLAS, GUILLERMO; ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, LUIS

"Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo II, Editorial

Heliasta, S.R.L., 14a. Edición, Buenos Aires, 1980.

OSORIO, MANUEL

"Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales,
Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires. 1974.

PUBLICACIONES.

Publicación del XVI Congreso de Ciencias Jurídicas y Sociales, del
Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Octubre de 1,997.

LEYES.

Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.

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

Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República.

Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Decreto No. 72-90 del
Congreso de la República.

Reglamento que Desarrolla la Ley de Servicio Civil del Estado,
Contenido en Acuerdo Gubernativo No. 18-98 del 15 de enero de 1998,
Publicado en el Diario Centro América, el 30 de enero de 1998.

